ESTIMATES

Canada Industrial Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2002

Canada

Improved Reporting to Parliament Pilot Document

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2002

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/19-2002
ISBN : 0-660-62081-2

103-02601/

Foreword

In the spring of 2000 the President of the Treasury Board tabled in Parliament the document "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". This document sets a clear agenda for improving and modernising management practices in federal departments and agencies.

Four key management commitments form the basis for this vision of how the Government will deliver their services and benefits to Canadians in the new millennium. In this vision, departments and agencies recognise that they exist to serve Canadians and that a "citizen focus" shapes all activities, programs and services. This vision commits the Government of Canada to manage its business by the highest public service values. Responsible spending means spending wisely on the things that matter to Canadians. And finally, this vision sets a clear focus on results – the impact and effects of programs.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting of results through ministers to Parliament and citizens. Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following certain principles. Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes - benefits to Canadians and Canadian society - and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets the department's performance in context and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering its commitments. The report also associates performance with earlier commitments as well as achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

In performance reports, departments and agencies strive to respond to the ongoing and evolving information needs of parliamentarians and Canadians. The input of parliamentarians and other readers can do much to improve these reports over time. The reader is encouraged to assess the performance of the organisation according to the principles outlined above, and provide comments to the department or agency that will help it in the next cycle of planning and reporting.

This report is accessible electronically from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario K1A OR5

OR to this Internet address: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma-mrr

Canada Industrial Relations Board
Performance Report

for the period ending
March 31, 2002

Approved by: _____

The Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour

Table of Contents

Section I. Message from the Chairperson 1

Section II. Strategic Context 3
A. Context and Background 3
B. Resources Used 5
C. Current Climate 6
D. Volume and Complexity of Cases 7
E. CIRB Performance 10
1. Processing Time 10
2. Decision-making Time 11
F. Outcomes Achieved 13
G. Challenges Currently Facing the CIRB 14

Appendix A. Financial Performance Summary and Summary Tables 15
A. Financial Performance Summary 15
B. Financial Summary Tables 15

Appendix B. Illustrative Specific Board Decisions and Judicial Review 19
A. Illustrative Specific Board Decisions 19
B. Judicial Review 24

Appendix C. Departmental Overview 31
A. Mandate, Role and Responsibilities 31
B. Departmental Organization 32
C. To Contact the Board 33

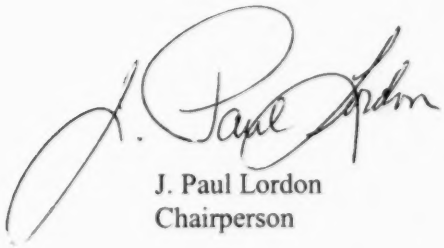
Section I. Message from the Chairperson

I am pleased to present the fourth annual performance report of the Canada Industrial Relations Board (CIRB) for the period ending March 31, 2002.

During the 2001-02 fiscal year, demand for the CIRB's services has continued to be high, a trend that has characterized the CIRB since its inception in January 1999. This has resulted in a significant case-load increase and near-doubling of Board jurisprudence over that period. Moreover, due to the extremely dynamic nature of the current Canadian industrial relations climate, Board members are being required to not only respond to a higher volume of cases, but also to a substantial increase in the complexity of issues to be resolved. Meeting these dual demands continues to place significant pressures on the schedules and workload of the Board.

The CIRB has been aided in its ability to meet this increasing demand by the approval this year by Treasury Board of the necessary resources to allow operational and technological enhancements. This has enabled the Board to embark on processes to improve its case and record management systems. It has also permitted a modest expansion of the CIRB's staff complement, notably "front-line" staff who undertake the investigation and processing of files, and who provide alternative dispute resolution services to Board clients. The CIRB continues to promote, wherever possible, the joint resolution of issues by the parties, and currently resolves some two-thirds of all complaints without a hearing.

I feel assured that the experiences of the Board over the past year, coupled with its recognition of current and future challenges, position it well to continue to meet the increased demand for its services in a timely and effective manner.



J. Paul Lordon
Chairperson

Section II. Strategic Context

A. Context and Background

The Canada Industrial Relations Board (CIRB) is an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of the *Canada Labour Code*, Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health. It was established in January 1999 through amendments to Part I of the *Canada Labour Code*. At that time, the Federal Minister of Labour, the Honourable Claudette Bradshaw, stated that the Canada Industrial Relations Board "... will be a great asset to both labour and management in the federally regulated sector."

The CIRB has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses in the following sectors:

- Broadcasting
- Chartered banks
- Postal services
- Airports and air transportation
- Shipping and navigation
- Interprovincial or international transportation by road, railway, ferry or pipeline
- Telecommunications
- Grain handling and uranium mining and processing
- Most activities in the Yukon, Nunavut and the Northwest Territories, including those that would normally be under provincial jurisdiction
- Undertakings of the First Nations on reserves
- Certain Crown corporations (including, among others, Atomic Energy of Canada Limited)

This jurisdiction covers some 700,000 employees and their employers and includes enterprises that have an enormous economic, social, and cultural impact on Canadians from coast to coast. This variety of activities, their geographical spread, and their national significance contribute to the uniqueness of the federal jurisdiction and the role of the CIRB, and pose particular challenges for the Board's work.

The Board has established a series of strategic objectives in support of its mandate:

- to seek solutions to labour relations problems by determining the cause and nature of conflict and by applying the appropriate dispute resolution mechanism, including fact finding, mediation and adjudication;
- to conduct its activities in a timely, fair and consistent manner;
- to consult its clients on its performance and in the development of its *Regulations*, policies and practices;
- to promote an understanding of its role, processes and jurisprudence; and

- to conduct its business and to manage its resources in a manner that is fiscally sound in accordance with the *Financial Administration Act* and the policies and directives of the central agencies.

B. Resources Used

Strategic Outcome	Planned Results	Related Activities	Resources (000)	Resources (%)
• effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada	• decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner	• intake and investigative services • case management activities • Board deliberations, public hearings and in-camera meetings • production, translation, and distribution of Board decisions • legal and research services in support of Board deliberations and court proceedings • information management services and the development of mechanisms to make the Board's activities more accessible and less costly	**7,762.6**	**68**
	• successful resolution of applications and complaints through alternative dispute resolution mechanisms	• alternative dispute resolution services	**1,472.0**	**13**
	• an involved and well-informed labour relations community	• publication and distribution of *Reasons for Decision*, newsletters, information circulars and Practice Notes • direct consultations with clients • response to *ad hoc* inquiries from the public • public access to a resource centre on industrial relations and administrative law • enhancement of CIRB Web site • presentations by Board members and staff to the industrial relations community • client consultations, publications and distribution of *Regulations* and Practice Notes	**1,387.9**	**12**
			10,622.5	**93**

Note:

- Financial, Administrative and Human Resources services in support of Key Results Commitments represent 7%.
- Financial tables can be found in Appendix A.

C. Current Climate

Over recent years, the climate for labour relations in Canada has experienced rapid and dramatic change. Heightened competition resulting from the globalization of markets, technological change, the volatility of national and international economies, and the escalating incidence of corporate mergers have all had impacts on employers and employees in Canada. This has been particularly true for industrial relations in industries within the federal jurisdiction, notably in the air, road and rail transportation sectors, and among telecommunications and broadcasting industries.

As a result, the CIRB has increasingly been called upon to address a range of complex and often urgent issues whose implications affect not only the parties involved, but extend to the broader economic and social well-being of many Canadian enterprises and citizens. Throughout the past year, these issues have included:

- the acquisition and exercise of free collective bargaining rights, the promotion of sound labour-management relations, and the encouragement of the constructive settlement of disputes;

- the assurance that collective bargaining between employers and unions is conducted fairly and in good faith;

- the protection of individuals' rights to receive fair treatment from their union and their employer;

- the determination of the levels of services required to be maintained during a work stoppage to ensure the protection of the health and safety of the Canadian public, in such enterprises as airports, atomic energy production, and the air navigation system;

- the assistance provided to companies and unions in resolving the labour relations implications of corporate mergers and take-overs — including the determination of representation rights and the merger of collective agreements and seniority rights — in the airline and telecommunications industries;

- the rapid cessation of all illegal work stoppages or lockouts.

Fulfilling these responsibilities is not without challenges. The complexity and significance of the issues facing federally regulated employers and unions require the Board to judiciously apply a wide range of knowledge and skills in industrial relations and administrative law, often in diverse and technically sophisticated contexts. The commitment of the Board to promote, wherever possible, the joint resolution of issues by the parties — along with clients' demands for the Board's assistance in mediating many disputes — requires not only that Board staff and members maintain a high skill level in the areas of alternative dispute resolution, but also entails increasing demands on the Board's resources. Accordingly, the

Board has placed considerable emphasis in augmenting both its skill and resource levels, to meet the needs of its clients.

D. Volume and Complexity of Cases

Since its inception on January 1, 1999, the CIRB has experienced a sustained increase in workload over the case-load levels typical of the predecessor Canada Labour Relations Board (CLRB). Over the past three years, following an initial large increase, the Board's workload has remained relatively constant, at a level some 40% higher than that of the predecessor CLRB. The following statistics show the volume of matters handled by the CIRB.

Figure I (a) – Workload

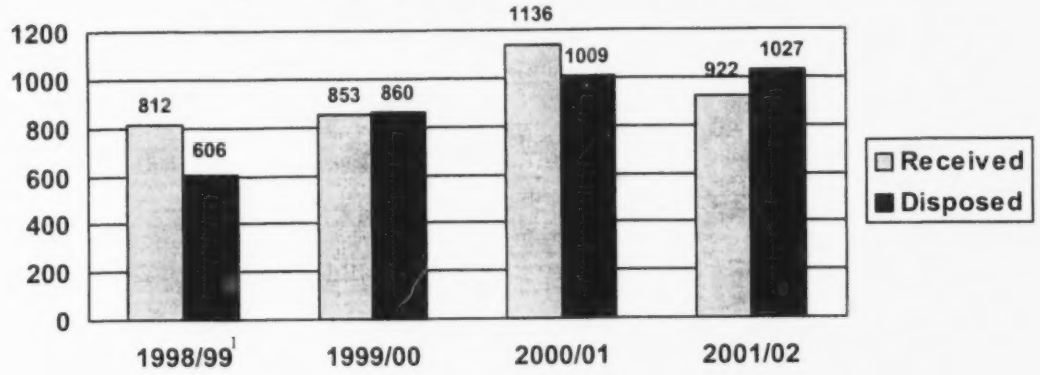
Total Files – Certifications, Complaints and Other[1]				
	98/99[2]	**99/00**	**00/01**	**01/02**
On hand	474	680	673	800
Received/reopened	812	853	1136	922
Total files	1286	1533	1809	1722
Granted	194	280	275	292
Rejected	136	209	263	243
Withdrawn/settled	276	371	471	492
Total disposed	606	860	1009	1027
Pending	680	673	800	695

[1] These figures reflect the number of matters/files (based on sections of the *Canada Labour Code*), and not necessarily the number of cases.

[2] The CIRB was established on January 1, 1999. Data prior to this date were recorded by the former Canada Labour Relations Board. Since the date of transition to the new Board, all outstanding cases of the former Board have been resolved.

While the volume of cases received by the Board has increased by 39.2% since January 1, 1999, the CIRB has increased the number of cases it disposes on an annual basis by 63.7%.

Figure I (b) – Total Cases Received and Disposed



[1] The CIRB was established on January 1, 1999; prior to that, its predecessor was the CLRB.

Beyond this numerical increase, the complexity of issues involved in many files before the Board has also intensified significantly. In addition, many single applications to the Board are simultaneously based upon more than one section of the *Canada Labour Code*, thus increasing the complexity of the file. For example, files regarding the review of the bargaining unit structure, requests for a single employer declaration, and requests for a declaration of a sale of business are frequently included in the same application. In part, this has resulted from the 1999 amendments to the *Code* that conferred upon the Board greater powers in addressing the full range of industrial relations issues in these circumstances.

The following table illustrates the impact of this trend on the total number of hearing days involving these types of issues.

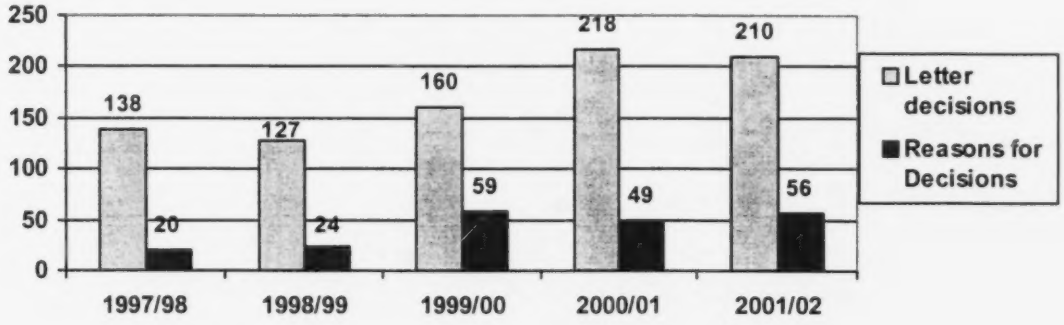
Figure II (a) – Total Number of Hearing Days

	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02
Review of bargaining unit structure[1]	-	-	33	40	135
Sale of business	8	23	37	40	71

[1] The review of bargaining unit structure provision (section 18.1) was added to the *Code* in 1999; prior to this, similar claims were grouped into the Review (section 18) category; no distinction was made for a bargaining unit structure review.

These trends and developments have also resulted in a significantly increased number of written decisions by the Board. These decisions serve both to resolve the issues relevant to complex circumstances and to clarify the way the *Code,* including the new *Code* provisions, will apply in evolving circumstances.[1] This has resulted in an approximate doubling of Board jurisprudence.

Figure II (b) – Total Board Decisions by Type



The following examples illustrate the complexity of issues that have required concerted mediation and adjudication efforts by the Board, including the issuance of detailed and often lengthy written decisions:

- ***Air transportation*:** Following the much-publicized merger between two national air carriers, single employer applications were filed with the CIRB. To date, there have been related applications based on 7 additional sections of the *Code* added to the initial application, with 28 parties involved, affecting 9 bargaining units. This has necessitated more than 20 hearings or conferences and over 30 related decisions.

- ***Telecommunications:*** The merger of a family of western telecommunications companies led to an application to the CIRB that referenced six different sections of the *Code*. The initial file was received on February 1, 1999 and work continues. The case has proliferated to encompass 23 parties and 5 bargaining units. There have to date been in excess of 30 hearings and meetings held, with 6 related decisions and 14 related files.

- ***Banking:*** A single file in the financial services sector required more than 15 months to resolve. Initially filed as a bad faith bargaining complaint, proceedings pursuant to six related sections of the *Code* were subsequently added, involving applications for

[1] The Board issues detailed *Reasons for Decision* in matters of broader national significance and/or significant precedential importance. In other matters, more concise letter decisions help expedite the decision-making process, therein providing more timely industrial relations outcomes for parties.

certification, revocation of certifications, interim orders, and unfair labour practice complaints. By its conclusion, the file had required some 35 hearings and meetings, with 4 related decisions.

In addition to applications involving numerous sections of the *Code* — thus increasing their complexity — there are also certain types of files that require priority action. Such applications necessitate rapid adjustments in the Board's case management schedule, and appear to be on the increase. For example, the total number of hearing days required for cases relating to the maintenance of activities in order to protect the health and safety of the public during a work stoppage was 14 in 1999/00; 25 in 2000/01 and 42 in 2001/02. Furthermore, the inclusion, in the 1999 amendments to the *Code*, of an express interim order power has resulted in an increasing number of instances where the Board must respond to these types of applications on short notice.

To assist the Board in hastening the resolution of cases, the CIRB this year introduced new *Regulations* aimed at streamlining Board processes in general, and explicitly providing for the expedited handling of urgent matters (see page 13 below). Such matters include applications related to unlawful strikes or lockouts, unfair labour practice complaints respecting the use of replacement workers, allegations of dismissal for union activity, and referrals to the Board from the Minister of Labour relating to, *inter alia*, the maintenance of activities required during a legal work stoppage.

E. CIRB Performance

1. Processing Time

The heightened volume and technical complexity of matters before the CIRB is reflected in the overall processing time for Board files. ("Processing time" is the time required to complete a file from start to finish: time spent opening, investigating, mediating, hearing, where required, and deciding a case.) In comparison to the previous 3-year average, Figure III (a) reveals an average increase in processing time of 12 days. However, within this overall total, the time required to resolve matters which require a hearing has actually declined by nearly four calendar weeks, whereas the resolution of cases not requiring a hearing has experienced the increase. This reflects, in part, the additional efforts undertaken to attempt to achieve mediated resolutions, and also the increasing number and complexity of cases that can be decided by the Board on the basis of written submissions.

Figure III (a) – Processing Time (average number of days from received to disposed)

	Previous 3-year Average[1]	2001-02	Difference[2]
All cases	(216)	(228)	(+12)
with hearing	420	393	-27
without hearing	163	179	+16
Certifications	(159)	(213)	(+54)
with hearing	438	606	+168
without hearing	133	152	+19
Unfair labour practice complaints	(259)	(251)	(-8)
with hearing	437	417	+20
without hearing	203	200	-3

[1] The previous 3-year average is calculated based on performance data from 1998-99 to 2000-01.
[2] The difference is calculated based on the 2001-02 CIRB performance and the 3-year average.

2. *Decision-making Time*

One component of overall processing time is the length of time required to prepare and issue a decision, following the completion of the investigation and/or hearing of a matter. A panel (comprised of the Chairperson or a Vice-Chairperson in a single member panel or the Chairperson or a Vice-Chairperson and two Members in a full panel) may decide a case on the basis of written and documentary evidence (i.e., file documentation, investigation reports, written submissions), or decisions may be deferred until further evidence and information is gathered via public hearing. Figure III (b) presents the disposition time for both types of decision-making.[2]

[2] The Board measures its disposition time for cases decided with a public hearing from the date it reserves its decision (which generally coincides with the last day of the hearing) to the date the decision is issued to the parties. Where cases are decided without a public hearing, the disposition time is measured from the date the case is deemed to be "ready" for the Board's consideration to the date the final decision is issued.

Figure III (b) – Decision-making
(average number of days from last hearing day or ready date to disposition)

	3-year Average[1]	2001-02	Difference[2]
All cases			
with hearing	171	118	-53
without hearing	42	64	+22
Certifications			
with hearing	150	210	+60
without hearing	24	41	+17
Unfair labour practice complaints			
with hearing	143	110	-33
without hearing	58	74	+16

[1] The 3-year average is calculated based on performance data from 1998-99 to 2000-01.

[2] The difference is calculated based on the 2001-02 CIRB performance and the 3-year average.

The disposition time for all cases heard improved significantly over the 3-year average by almost two months. It must be noted that this same indicator for 2000-01 also improved dramatically from the previous 4-year average. This demonstrates that the Board has met the increase in case-load by elevating its overall productivity and output. However, the experience that the Board has gained over the past several years — and the improvements achieved in Board performance — indicates that this current level of output can only be maintained with full resource levels among Board members.

The number of decision-making days for all cases without hearing has increased by over three weeks. This is directly related to the substantial increase in both hearing and non-hearing decision-making related to certifications (certifications comprise the bulk of non-hearing files included in the all cases indicator). Again, similar to the rationale for the increase in processing time for certifications, decision-making time has grown due to the complexity of issues involving certifications that emanate from the 1999 amendments to the *Code* involving such issues as sale of business and review of bargaining unit structure. These matters are often grouped in with a single certification application, therein escalating the time required to deal with the file.

With regard to unfair labour practices, disposition time for cases heard has continued to decrease significantly — by slightly over a month. Conversely, time taken for complaints without hearing has increased by a little over two weeks; this is perhaps due to the overall increase in unfair labour practice complaints received coupled with their propensity to be solved without hearing.

F. Outcomes Achieved

The sole strategic outcome of the Board is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls under federal jurisdiction. The Board interprets and applies the *Code* in a manner that supports and promotes free collective bargaining and the constructive settlement of disputes, in an effective, fair and timely manner.

The following initiatives have been achieved over the past year to facilitate this strategic outcome:

- The CIRB has issued some 260 written decisions, providing guidance and jurisprudence not only to the parties involved in specific applications, but to the broader industrial relations community. (A summary of some key decisions by the CIRB in 2001-02 is provided below, on pages 19-23.)

- At the same time, the CIRB has continued to increase its mediation and alternative dispute resolution services to employers, unions, and employees. This has resulted in the resolution of nearly two-thirds of complaints by the Board without the need for a hearing or a written decision.

- The CIRB introduced new *Regulations* on December 5, 2001 aimed at streamlining the Board's procedures, facilitating and expediting the exchange of documents and accelerating the processing of applications and the conduct of hearings. The *Regulations* were revised following extensive consultations with the labour relations community and Board clients.

- The CIRB has initiated the development of Practice Notes and information circulars to provide clear and concise summaries of Board practices to its clients and the general public.

- The CIRB extensively revised and updated its Web site in order to make more information about the Board — including its decisions — more widely available and accessible to the Canadian public.[3]

- CIRB members and staff have made presentations and addresses at a number of industrial relations conferences and seminars across Canada. This has provided ongoing contact with and feedback from the Board's client communities.

[3] http://www.cirb-ccri.gc.ca

- In response to its increased workload and to client feedback, the CIRB obtained an increase in its resource base to augment its staffing levels. As a result, additional staff have been hired to provide front-line investigation and mediation services, to facilitate case management at the CIRB's headquarters operations, and to assist in the translation and production of Board decisions.

- The CIRB also received Treasury Board approval for resources aimed at improving the Board's technological capabilities. Subsequently, the CIRB launched its *Horizon 2004* plan which will, over a three-year period, provide: an upgraded electronic case management system; an integrated document and information management system; video-conferencing capabilities; a CIRB intranet; secure remote access to CIRB databases for Board members and staff; and an examination of the potential for electronic filing of applications and documents. These initiatives will greatly enhance the efficiency of CIRB operations and its capacity to comply with the "Government On-Line" mandate.

G. Challenges Currently Facing the CIRB

As shown earlier, demand for the CIRB's services remains high and is anticipated to remain at current levels. With the approval by Treasury Board of additional operational resources and technological enhancements, the CIRB has been able to fill key staff positions and to initiate further improvements in its case management and records management systems. These changes have assisted the Board, overall, to elevate its output to meet this increase in case-load. The challenge will be to ensure that the skill and knowledge levels of staff are maintained at a high level, given the rapid and complex developments affecting federal jurisdiction sectors, and in the field of dispute resolution itself. The CIRB will also be faced with the challenge of ensuring that its technological upgrades are appropriately designed and implemented so as to meet the needs of the Board and its clients.

Perhaps most important, however, are the challenges faced by the Board at its adjudicative level. As described above, Board members are being required to address a growing volume and complexity of cases. In many instances, Board decisions in these matters have a substantial potential impact on the business directions of industries and on the conditions and rights of employees and their unions, or even on the general public. Such files often necessitate lengthy hearings and/or the review of substantial volume of documentation and submissions; decisions in these matters must be both comprehensive in scope and timely in execution. Meeting these demands creates significant pressures on the schedules and workloads of Board members who conduct hearings, engage in deliberations, and author decisions. In this context, it is vital that an appropriate number of members are available to enable the Board to meet its objectives and discharge its responsibilities.

Appendix A. Financial Performance Summary and Summary Tables

A. Financial Performance Summary

The total authorities granted to the Board were $4,060,148 more than originally planned. The additional authorities approved were to provide for:

- additional employee compensation due to collective bargaining and pay equity: $418,000;
- employee benefits related to the above additional personnel costs: $49,000;
- authorized spending of proceeds from the disposal of surplus Crown assets: $623;
- additional costs related to transitioning from the CLRB to the CIRB: $1,082,493;
- additional costs related to translation (Devinat case): $240,000;
- additional costs related to the improvement of the information technology infrastructure and program integrity: $1,878,182; and
- carry-forward from previous years used because of the increase of the workload: $391,850.

The actual spending was 96% of the authorized amounts. Transition costs were incurred in 1998-99, in 1999-00, in 2000-01, and in 2001-02. We do not expect any transition costs in 2002-03.

B. Financial Summary Tables

The following tables are applicable to the Board:

Table 1 - Summary of Voted Appropriations
Table 2 - Comparison of Total Planned Spending versus Actual Spending
Table 3 - Historical Comparison of Total Planned Spending versus Actual Spending

Table 1

Financial Requirements by Authority ($ thousands)

Vote		2001-02		
		Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
	Canada Industrial Relations Board			
10	Program expenditures	7,935.0	11,945.5	**11,421.0**
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,173.0	1,222.0	**1,222.0**
(S)	Disposal of Crown assets		.6	
	Total Department	9,108.0	13,168.1	**12,643.0**

Table 2

Departmental Planned versus Actual Spending ($ thousands)

	2001-02		
Business Line: Administration of the *Canada Labour Code*	**Planned Spending**	**Total Authorities**	**Actual Spending**
FTEs	97		**98**
Operating	9,108.0	13,168.1	**12,643.0**
Less:			
Respendable Revenues	0	(.6)	**0**
Total Net Expenditures	9,108.0	13,167.5	**12,643.0**
Other Revenues and Expenditures			
Non-respendable Revenues	(8.0)		**(1.5)**
Cost of Services Provided by Other Departments	2,383.2	2,369.6	**2,369.6**
Net Cost of the Department	11,483.2	15,537.1	**15,011.1**

Table 3

Historical Comparison of Departmental Planned versus Actual Spending
($ thousands)

			2001-02		
Administration of the *Canada Labour Code*	**Actual 1999-00**	**Actual 2000-01**	**Planned Spending**	**Total Authorities**	**Actual Spending**
Canada Industrial Relations Board	**10,360.3**	**11,143.0**	**9,108.0**	**13,168.1**	**12,643.0**

Appendix B. Illustrative Specific Board Decisions and Judicial Review

A. Illustrative Specific Board Decisions

Atomic Energy of Canada Limited [2001], CIRB no. 122

An application was filed by Atomic Energy of Canada Limited (AECL) against Chalk River Professional Employees Group/Professional Institute of the Public Service of Canada (CRPEG); Chalk River Technicians and Technologists (CRTT); and the Chalk River Nuclear Process Operators, Power Workers' Union of the Canadian Union of Public Employees, Local 1000 (PWU) for a determination by the Board of whether the production of medical isotopes is necessary to prevent an "*immediate and serious danger to the safety or health of the public*" pursuant to section 87.4(1) of the *Code*. After a comprehensive review of the production, supply, distribution and use of medical isotopes, and the importance of nuclear medicine to health care in Canada, the Board determined that a strike or lockout would pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, and provided the parties with an opportunity to agree upon the level of production that should be maintained.

The Board found that medical emergencies are an everyday occurrence. A shortage of medical isotopes will occur within 66 hours following the beginning of a strike. By the end of the tenth day nuclear medicine would shut down. Sixty-five thousand nuclear medicine procedures take place around the world every day, and 30% of these procedures are medical emergencies. As well, even the unavailability of non-emergency nuclear medicine procedures present a risk to the public in the form of undiagnosed disease, delayed medical procedures, and substitute medical treatments. The circumstances go beyond the mere existence of caution to protect against potential harm, but establish a certainty that the public requires nuclear medicine and will be at risk if it is withdrawn. The denial of services that depend on molybdenum would put members of the public in dire circumstances because the alternate support is not readily and quickly available. Patients will be affected almost immediately as treatments are advanced or postponed to allow the treatment of the most acute patients to take advantage of available product. There is no basis for a conclusion that "immediate" lies in an artificial notice of a few hours. The Board concluded that while the danger must not merely be an inconvenience, it need not appear very shortly.

An application for judicial review of this decision is pending before the Federal Court of Appeal (A-406-01).

Mireille Desrosiers (2001), as yet unreported CIRB decision no. 124

The Centre for Research-Action on Race Relations, an association promoting interracial harmony in Canadian and Quebec societies, filed a request to intervene in an unfair labour practice complaint filed by a visible minority person against her union. The Board finds that the association does not have the required interest in accordance with the criteria established in the case law. No express legal authority allows it to represent the complainant before the

courts. The association cannot be directly affected by this decision since it will affect mainly the complainant and the union. The association has no particular competence or expertise that would enable it to assist the Board in its interpretation of the *Code*. The Board is not convinced that the association's intervention would further the objectives of the *Code*. However, the Board has considerable latitude with regard to admissibility of evidence. In order to avoid the rejection of representations that might be relevant, the Board has decided to hear the association's representations under certain conditions. The application is granted under the terms set out in the decision.

St. John's Shipping Association Limited et al. (2001), as yet unreported CIRB decision no. 126

The Longshoremen's Protective Union, Local 1953 of the International Longshoremen's Association (ILA) filed an application for a geographic certification. Despite not having a geographic certification, the ILA had been operating in the Port of St. John's for many years. An issue involving the unloading of off-shore oil equipment using non-members of the ILA provoked the application.

In granting the certification, the Board considered the divergent approaches it had adopted in the past with respect to the preconditions that must exist before the Board will grant such an application. The Board stated that whether there exist "compelling reasons" or a "valid reason" to issue the certification, the tests used in previous Board jurisprudence, it will not exercise its discretion and grant a geographic certification unless it believes that doing so will further industrial peace in the circumstances of each particular case. The only opposition to the application came from a company who, at the time, did not have a facility in the Port of St. John's, but would establish in the Port if it could obtain competitive labour rates. The Board found that the issue of competitive rates for labour was not a proper consideration under section 34, the purpose of the section being industrial peace and stability, avoidance of conflicts, and productive collective bargaining. In this case, the Board found that the certification was necessary given the likelihood of rapid and significant changes in the level of activity on the horizon for the Port. In describing the geographic certification, the Board declined to consider the effect that the General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) and the North American Free Trade Agreement (NAFTA) would have on the application, which had sought to exclude Canadian fishing vessels from the description of the geographic certification. The Board decided to refrain from specifically excluding these vessels, saying that to do so was not necessary as the labour component of fisheries was outside of its jurisdiction; the Board does not normally identify each provincially regulated operation as excluded from a federal certification order. Labour relations matters falling under provincial jurisdiction are automatically excluded, regardless of the national origin of the operation.

D.H.L. International Express Limited (2001), as yet unreported CIRB decision no. 129

Teamsters Local Union 91 filed a complaint against DHL alleging that it violated section 50(b) of the *Code*, which prohibits an employer from altering the terms and conditions of employment while collective bargaining is taking place. The Board found that the employer had indeed contravened the *Code* and interfered with the representation of the

employees by the union when it contracted out, contrary to its practices in existence at the time the certification application was filed, all available bargaining unit positions that had existed at the time of certification to outside contract or agency personnel. The Board also found anti-union animus.

In order to counterbalance the adverse consequences of DHL's actions, which the Board found had undermined and diminished the union's ability to properly represent its members in the attainment of a collective agreement, the Board ordered DHL to offer to the union binding arbitration to resolve outstanding items to settle the first collective agreement between the parties.

An application for judicial review of this decision was filed by the employer (A-592-01), but was subsequently discontinued. The decision was affirmed on reconsideration (decision no. 159).

Mackie Moving Systems Corporation (2002), as yet unreported CIRB decision no. 156

An application was brought before the Board by Teamsters Local Union 938 pursuant to section 24 of the *Code*. The employer, Mackie, is a trucking company. The application sought to certify all of Mackie's employees, including drivers who drove trucks owned by the company, owner-operators who owned and drove their own trucks, drivers who drove trucks owned by owner-operators (some of whom drove full time for Mackie), and drivers employed through an employment agency.

It was argued that drivers hired through a personnel agency were employees of the agency, and not of Mackie. The Board therefore had to determine whether Mackie or the agency was the employer of the agency drivers. The Board stated that the essential test for determining the identity of the employer lies in the determination of who has fundamental control and direction over the employees, and that this test must be applied by taking a balanced and comprehensive view of the issue while carefully weighing all relevant factors. By considering such factors as who paid wages and benefits, who controlled access to employment, who established working conditions, who controlled the performance of work, and by considering other relevant criteria such as the level of identification of these persons with the company, their degree of integration with the company, and the temporary or permanent nature of their employment, the Board determined that the employer exercising fundamental control with respect to the agency drivers was Mackie.

The inclusion in the bargaining unit of owner-operators and drivers who drove for owner-operators was challenged on the ground that these individuals were independent contractors, or were employed by independent contractors. It was argued by the employer, and by a number of intervening owner-operators, that owner-operators were economically independent of Mackie and therefore could not be considered dependent contractors under the *Code*. The Board pointed out that the definition of dependent contractor found in section 3 of the *Code* does not require a relationship of economic dependency to be proved, but rather presumes such a relationship to exist if the statutory criteria are met. In reviewing the relationship between Mackie and the owner-operators, a number of owner-operators who did not meet

the specified statutory criteria and who derived a significant portion of their business from sources other than Mackie were deemed not to share a community of interest with the remaining Mackie drivers, and were excluded from the bargaining unit.

Transport F. Boisvert and/or Transport Maybois Inc. [2002], CIRB no. 157

The Board had before it two applications for certification for the employees of Transport F. Boisvert Inc. and Transport Maybois Inc. After declaring that the two employers constituted a single employer, the Board ordered a vote to determine which of two unions, the Syndicat national du transport routier - CNTU or the Teamsters Quebec, Local 106 (QFL) (Teamsters), would represent the bargaining unit. A representation vote was held. Of the 60 members of the bargaining unit, 48 persons voted. Twenty-four votes were cast in favour of the CNTU and 19 were cast in favour of the Teamsters. Four persons voted for no union. One ballot was spoiled.

Section 31 of the *Code* provides for representation votes and says that the Board shall determine the result of a representation vote on the basis of the "ballots cast" by the majority of employees voting. The issue was whether the spoiled ballot should be counted as a ballot cast in the vote. If so, then the CNTU did not obtain a majority of votes, achieving only 24 of 48 votes, and a second representation vote would be required. If not, then the CNTU achieved majority support on the first vote, achieving 24 of 47 votes, and it should be certified to represent the bargaining unit. The issue had never been decided by the Board or its predecessor, the Canada Labour Relations Board.

The Board analyzed the jurisprudence of the Ontario, British Columbia, and Alberta labour relations boards as well as the origins of section 31 of the *Code*, and concluded that a spoiled ballot should not count as a ballot cast for the purposes of calculating majority support or for the purposes of determining whether 35% of persons eligible to vote have voted. Otherwise, an individual who expresses no opinion would affect the result of the vote, as the spoiled ballot would count against the union.

Nav Canada (2002), as yet unreported CIRB decision no. 168

Nav Canada, the corporation charged with providing Air Navigation Service for Canadian airspace, filed an application pursuant to section 87.4(4) of the *Code* for the maintenance of services of the operational air traffic controllers. Nav Canada took the position that any reduction in their services would pose an immediate and serious danger to the safety and health of the public, as the air traffic controllers in the bargaining unit are the only persons who can provide air traffic control of Canadian and delegated airspace.

The Board had to determine whether and to what extent the employees in the bargaining unit should be required to continue the supply of services. In doing so, the Board made some important assertions about the application and interpretation of section 87.4(4). It concluded that the notion of "public" must not be a restricted one, that the words of the *Code* and its standards must be the primary standard to be applied, and that in determining the level of services that should continue to be required the Board must respect such safety standards as

are established within the industry. The Board observed that any restrictions on the right to strike must respect the importance of the right in the context of the *Code*, as free collective bargaining is seriously compromised if the right to strike may not be exercised by employees to counteract the employer's economic power. Any abridgment of the right to strike must be to the minimum level required to cautiously protect the health or safety of the public. Further, the obligation to continue the supply of services and operation of facilities is incumbent on both the employer and the trade union. The Board confirmed that the danger need not arise immediately, it is enough that the services or operation of facilities are necessary to prevent the immediate and serious danger. It is the danger that must be prevented and not the actual occurrence. Finally, the Board determined that if a partial or complete withdrawal of services can be accomplished without an immediate and serious danger to the health or safety of the public it may occur under the section.

In the case of the air traffic controllers, the Board found that the services in question are services primarily directed at the safety of the public, and their withdrawal or non-existence would quickly and seriously threaten the safety of the public. The Board found that while services to North Atlantic Oceanic, North American and International flights including overflights must not be reduced and that domestic commercial flights necessary in the interests of the health of Canadians or others must be continued, some reductions could be made on flights between major Canadian cities, and training services could be withdrawn. It stipulated, however, that no reduction in services should be conducted without a full safety assessment and that a risk assessment in accordance with the *Canadian Aviation Regulations* should also be considered, and ordered the parties to attempt to reach an agreement. The Board retained jurisdiction to impose appropriate measures for carrying out the requirements of the *Code* should an agreement not be reached.

Société Radio-Canada (2002), as yet unreported CIRB decision no. 169

The Syndicat des communications de Radio-Canada applied to the Board for an interim order declaring that the lockout commenced by Société Radio-Canada on March 22, 2002 was illegal.

The Board had to identify whether the *Code* permitted a 24-hour strike, whether the employer, by preventing the employees from returning to work at the end of the 24-hour strike period had lock out the employees, and if so, whether that lockout was legal or illegal in the circumstances.

The Board found that the definition of the term "strike" in the *Code* was broad enough to permit a strike of limited duration, in this case a 24-hour strike. It further found that in not permitting the striking workers to return to work at the conclusion of their 24-hour strike, the employer had initiated a "lockout" as defined by the *Code*. The Board also found that the lockout commenced by the employer during the legal strike was a legal lockout.

B. Judicial Review

VIA Rail Canada Inc. v. *Cairns*, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.), nos. A-369-00, A-749-99, A-747-99, May 2, 2001 (F.C.A.) [Leave to appeal to the S.C.C. denied on December 6, 2001]

In the present judicial review, the applicant, VIA (supported in part by the International Brotherhood of Locomotive Engineers (IBLE)) contested the original Board decision with regard to a violation of section 37 of the *Code*. The focus of the attack of the individual respondents was with respect to the Crew Consist Adjustment Agreement (the agreement) negotiated by the IBLE and VIA. The specific allegations relevant to the present application, as the Court determined, were with respect to (1) the requirement that conductors be selected for training as engineers, rather than being automatically eligible; (2) the loss of seniority rights due to the adoption of a "bottom-down" seniority list for retrained conductors; and (3) the agreement that conductors may be eligible to "flow back" to Canadian National Railways (CN) without any assurances that CN would accept such transfers.

Having determined that it had the jurisdiction to hear the case, the Board held the IBLE had failed to act objectively with respect to conductors' concerns and that it had failed in protecting its employees' job security and seniority rights. The Board therefore ordered that the IBLE and VIA reopen negotiations with respect to the above three enumerated concerns. The reconsideration panel affirmed the Vice-Chairperson's decision, and held that the remedy was not contrary to the principles of natural justice nor was it inconsistent with the policy objectives of the *Code*.

In reviewing decisions of the Board, the Court determined that it must decide whether the ultimate decision was one which Parliament intended to be left to the Board. The Court examined various factors, including the presence of a strong privative clause, according to section 22 of the *Code*, which insulates CIRB decisions from review with the exception of grounds of fraud, jurisdictional error or violation of the rules of natural justice. The Court must consider a second factor, the expertise of the Board in relation to that of the Court. The Court noted that "the CIRB has been entrusted by Parliament to administer a highly complex labour relations structure, which seeks to balance the interests of employers, unions and employees so as to maintain labour peace." (page 17). In contrast, the expertise of the judiciary with respect to issues in most labour disputes is more limited. The third set of factors the Court must consider is the purpose of the statute and the particular provision in question.

With respect to section 37, Parliament imposed upon the union a duty to represent its members fairly — in a manner that is not arbitrary, discriminatory or in bad faith. This duty is not unlimited. Thus, in keeping with the purposes and objectives of the *Code*, the duty is limited to that area where the union might most easily abuse its monopoly over bargaining with the employer. The Court concluded that, in interpreting section 37, the Board was required to take a broad and contextual approach. Thus, the appropriate standard of review is that of patent unreasonableness.

The question before the Court was whether the Board, in finding that section 50(b) of the *Code* gave conductors "rights under the collective agreement that was applicable to them," interpreted section 37 in a manner so patently unreasonable that its construction cannot be rationally supported by the *Code* and relevant legislation. The Court, in its analysis of whether the Board's decision was patently unreasonable, noted certain comments made by La Forest J. in *C.A.I.M.A.W., Local 14* v. *Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983. He stated at page 1003 of the judgment that a tribunal does have some room to make errors, "provided it does not act in a manner 'so patently unreasonable that its construction cannot be rationally supported by the relevant legislation and demands intervention by the court upon review.' " La Forest J. further stated that "... Privative clauses are permissible exercises of legislative authority and, to the extent that they restrict the scope of curial review within their constitutional jurisdiction, the Court should respect that limitation and defer to the Board." (page 1004).

The Court concluded that the interpretation of section 37 adopted by the Board in this case was not patently unreasonable. The Board's order was rationally connected to the union's breach and to its consequences. The Board found that the IBLE had failed to represent conductors fairly with respect to three specific matters in the agreement. The Court found that the remedy ordered by the Board was an appropriate one given the situation. Further, the Court concluded that the Board's order was wholly consistent with the *Code*'s purpose of balancing the principle of free collective bargaining with the protection of employees who are represented by a bargaining agent.

Dwayne Brewer v. *Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of I.L.A.*, judgment rendered from the bench, A-159-00, January 30, 2002 (F.C.A.)

This application for judicial review challenged the Board's exercise of jurisdiction under section 88 of the transitional provisions of Bill C-19, *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I)*, R.S. 1998, c. 26.

In November 1998 a 3-member panel of the Canada Labour Relations Board (CLRB) held four days of an oral hearing regarding a complaint filed by the applicant Brewer against the respondent Halifax Employers Association Incorporated alleging that the respondent had breached its duty of fair referral under section 69 of the *Canada Labour Code*. On January 1, 1999, the amendments to the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C. 1985, c. L-2 came into effect, and the Chairperson of the Board assigned a completely new 3-member panel of the Canada Industrial Relations Board (CIRB) to finish hearing the complaint. The Chairperson wrote to the parties in early March of 1999 and advised them of his intention to assign a new panel. He asked for written submissions from any party wishing to comment on his decision by March 19, 1999. On April 20, 1999, the applicant filed submissions 1 month after the deadline and only 7 days before hearings were scheduled to resume. At the outset of the hearings, the newly assigned panel heard submissions on the issue of the panel change, met, and decided to continue with the hearing. That panel heard the remaining 9 days of evidence and, relying in part on transcripts from the first 4 days of hearing, dismissed the applicant's complaint.

The issue before the Court was whether the Chairperson of the Board was required to ask the original CLRB panel to continue after the coming into force of the amendments to the *Code*. The applicant argued that pursuant to section 88(2) of the transitional provisions, because the hearings were in progress on January 1, 1999, the Chairperson was required to ask the original panel to continue to hear the matter, and that the natural justice principle of he who hears must decide was violated by the change of panel mid-way through the evidence.

The Court determined that the standard of judicial review of patent unreasonableness applies to the Board's interpretation of provisions falling within its core jurisdiction, and the standard of correctness applies if the issue falls outside that jurisdiction. The Court found that the transitional provisions supercede the common law principles of natural justice, and that section 88(2) is a permissive section that allows, but does not oblige, the Chairperson to request that a former CLRB member continue to deal with a matter that was before a panel prior to January 1, 1999.

The application was dismissed with costs.

Ronald Stuart Fabbrie v. *TSI Terminal Systems Inc.*, judgment rendered from the bench, A-567-00, September 26, 2001 (F.C.A.)

The applicant, Ronald Fabbrie, sought judicial review of the Board's decision dismissing his complaint filed pursuant to section 133(1) of the *Code*.

The applicant's complaint to the Board alleged that he was terminated from his employment contrary to section 147 of the *Code* as a result of exercising his right to refuse dangerous work in accordance with section 128 of the *Code*. The employer responded to the complaint, claiming that the applicant was terminated for his continuing unsatisfactory performance. The Board found that while the applicant's dismissal was not part of a progressive discipline process as the employer suggested, the employer had proved to the Board that the applicant's termination was in no way motivated by the applicant's work refusal. The Board made no finding on the presence or absence of just cause for dismissal.

As grounds for judicial review, the applicant stated that the Board made a patently unreasonable error when it made its decision without regard to the evidence before it.

The Court dismissed the application, with costs. The Court confirmed that the Board's refusal to accept the employer's position that the applicant's termination was due to his bad work history was not inconsistent with the Board's concurrent finding that the termination was not due to a work refusal. The Court concluded that it was not persuaded that "there was no evidence on which the Board could conclude that termination of the applicant was not motivated by a refusal to work on the part of the applicant," and found that the Board's decision was not patently unreasonable.

Maritime-Ontario Freight Lines Limited v. *Teamsters Local Union 938*, judgment rendered from the bench, A-574-00, August 29, 2001 (F.C.A.)

While the judicial review application was ultimately withdrawn by the employer, while it was active, it resulted in an important order of the Court protecting the Board's right to object to the disclosure of confidential membership evidence in its possession pursuant to section 25 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 1992* [now section 35 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*].

The employer, Maritime-Ontario Freight Lines Ltd., brought an application for judicial review challenging the Board's order certifying the Teamsters as the bargaining agent for a group of employees of the employer. Among the grounds that were alleged were that the Board failed to determine whether a majority of the employees in the bargaining unit wished to have the union represent them as their bargaining agent as it must do under the *Code*. During cross-examinations of the union on the affidavit filed in support of the judicial review application, the employer asked the union to produce the evidence that it filed with the Board to establish that it had majority support. When the union refused to do so, the employer brought a motion to the Court to compel the union to produce the documents. By order dated June 1, 2001, the Federal Court of Appeal denied the employer's motion and, in doing so, suggested that the most appropriate way to obtain the evidence was to request it from the Board under Rule 317 of the *Federal Court Rules, 1998*.

Pursuant to the Court's order and Rule 317 of the *Rules*, the employer requested that the Board provide it with the membership evidence filed by the union. The Board objected to the employer's request under Rule 318(2), basing its objection on the confidentiality provisions of section 25 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 1992* (which were in effect at the relevant time) and on labour relations and public policy grounds. The employer then asked the Federal Court of Appeal for an opportunity to argue orally the merits of the Board's objection. Its request for a hearing was granted by order dated July 12, 2001, and the hearing was held on August 22, 2001.

By order dated August 29, 2001, the Federal Court of Appeal maintained the objection of the Board to the production of the membership evidence sought by the employer. In reasons issued the same day, the Court said that the employer's request must be considered against the background of the scope of the Board's privative clause and the public policy concerning the confidentiality of membership information in labour relations matters. The Court acknowledged that section 25 of the *Regulations* was not an absolute prohibition on the disclosure of membership evidence since it provides for its disclosure where the Board determines that such disclosure would be in furtherance of the objectives of the *Code*. It confirmed, however, that confidential information such as that being sought by the employer should only be disclosed in very rare circumstances. Parliament has made it clear in section 28 of the *Code* that it is for the Board to determine whether a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent. Sections 22 and 28 of the *Code* and section 25 of the *Regulations* clearly provide that it is up to the Board to determine membership support, and that it would be inconsistent with the legislation and the established practice for the Court to embark upon such a determination.

Canadian Council of Railway Operating Unions v. *Robert Adams et al.*, judgment rendered from the bench, A-719-00, February 13, 2002 (F.C.A.)

This was an application for judicial review of a Board decision finding that the Canadian Council or Railway Operating Unions (the CCROU or the union) had breached its statutory duty of fair representation under section 37 of the *Canada Labour Code* (the *Code*).

On June 22, 1998, the complainant, Robert Adams (Adams or the complainant), filed a complaint with the Board alleging that the CCROU had breached its duty of fair representation under the *Code,* and sought an order requiring the union to proceed with his grievance. In August 1998, the complainant withdrew his complaint after learning that the union was taking his grievance to the next step of the process. On March 11, 1999, Adams renewed his section 37 complaint with the Board when he again had concerns about the representation he was receiving from his union. Despite the fact that the union was still pursuing his grievance, the complainant felt that the union was being unresponsive and not taking his concerns seriously. The grievance was referred to arbitration in September 1999 and the complainant lost.

On the first day of the hearing before the Board, the complainant indicated that he would be relying on issues he had with the union's representation of him at the arbitration as additional grounds for his complaint. The union objected, stating that Adams should not be permitted to rely upon events which happened subsequent to the filing of his complaint, particularly without giving notice to the union. The Board allowed the complaint to proceed on the alleged new grounds. The union asked for an adjournment to prepare its defence, however, the request was denied by the Board. The Board found that the union knew or should have known that the complainant intended to rely upon the additional grounds raised in relation to the union's conduct at the arbitration because they were set out in the Board's investigating officer's report dated December 30, 1999, which had been forwarded to the parties in advance of the hearing. The Board stated that had the union intended to object to these additional grounds being the subject of the hearing, it should have given notice of its objection. The Board's decision, issued on October 20, 2000, found for the complainant, and awarded him compensation of $5,000 along with his legal fees and expenses.

The union brought an application for judicial review alleging that the Board had exceeded its jurisdiction by allowing the complainant to argue matters that occurred after the filing of the original complaint and exceeded its jurisdiction and breached the rules of natural justice by refusing the union's request for an adjournment. It also alleged that the Board's determination that there was a breach of the duty of fair representation was patently unreasonable, and that the Board exceeded its jurisdiction in making its remedial order.

In dismissing the union's application, with costs, the Federal Court of Appeal found that the only argument that merited attention was that the Board had exceeded its jurisdiction in issuing its remedial order. However it quickly found that the Board's jurisdiction on this issue had previously been considered by the Federal Court of Appeal in a judicial review of a Canada Labour Relations Board decision, *Canadian Air Line Pilots Association* v. *Brian L. Eamor et al.*, [1997] F.C.J. No. 859 (QL), and that, in accordance with that decision, the

remedial order made by the Board was within its jurisdiction under section 99(2) of the *Code* and was not patently unreasonable.

Appendix C. Departmental Overview

A. Mandate, Role and Responsibilities

The *Constitution Act, 1867*, provides that provincial jurisdiction extends over "Property and Civil Rights," meaning that the negotiation of collective agreements containing terms and conditions of employment for employees is regulated by the provinces. The Constitution, however, assigns exclusive jurisdiction to Parliament over specific sectors of the economy, and as such, it has seen fit to enact laws regulating employment matters within those sectors that have constitutionally been reserved to it. The laws governing the federal jurisdiction are contained in the *Canada Labour Code*, which is divided into three parts:

Part I – Industrial Relations
Part II – Occupational Health and Safety
Part III – Labour Standards

Part I of the *Code* sets out the terms under which trade unions may acquire the legal right to represent employees in the negotiation of collective agreements with their employer. It also delineates the process under which collective bargaining takes place and provides remedies to counter infractions committed by any party subject to the *Code*'s provisions.

Part I of the *Canada Labour Code* had remained virtually unchanged since 1972. However, with the coming into force on January 1, 1999 of Bill C-19, an *Act to amend the Canada Labour Code* (Part I), R.S. 1998, c. 26, significant changes were made to the *Code* in an effort to modernize it and improve the collective bargaining process for federally regulated industries. The *Act* replaced the Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board as an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Health and Safety, of the *Canada Labour Code*.

The Canada Industrial Relations Board's ***mandate*** *is to contribute to and to promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.*

In support of its mandate, the Board established the following vision and values:

- decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner;
- successful resolution of cases through appropriate dispute resolution mechanisms;
- an involved and well-informed labour relations community;
- effective *Regulations* and practices developed through consultation with clients.

In the discharge of its mandate and the exercise of its powers, the Board aims to be progressive and innovative, efficient and effective, open and accountable. The working environment at the Board promotes learning and development, harmony, teamwork and respect.

The Board's **role** is to exercise its powers in accordance with the Preamble and provisions of the *Code*, which states that Parliament considers "the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all." To that end, the Board aims to be responsive to the needs of the industrial relations community across Canada in all aspects of delivering its program.

B. Departmental Organization

The Board, functioning at an appropriate level, is comprised of the Chairperson, five full-time Vice-Chairpersons, six full-time Members (three representing employers and three representing employees) and six part-time Members (representing, in equal numbers, employees and employers). The Board lost a full-time Member and a part-time Member during 2001-02, and several Members' terms expired in February and March 2002. Three full-time Members' and three part-time Members' terms were renewed, still leaving a need for appointments in the remaining positions. All are appointed by the Governor in Council: the Chairperson and the Vice-Chairpersons for terms not to exceed five years, the Members for terms not to exceed three years. (Information on Board members can be found at www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index_e.html.)

The Chairperson is the Chief Executive Officer of the Board. The provisions of the *Canada Labour Code* assign to the Chairperson supervision over and direction of the work of the Board, including:

- the assignment and reassignment to panels of matters that the Board is seized of;
- the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;
- the determination of the date, time and place of hearing;
- the conduct of the Board's work;

- the management of the Board's internal affairs; and
- the duties of the staff of the Board.

The Board's headquarters are located in the National Capital Region. Support to the Board is provided by the Executive Director and the Director General, Case Processes, reporting directly to the Chairperson. The Executive Director is responsible for regional operations, case management, client and corporate services, financial services and human resources, and the Director General, Case Processes, is responsible for the provision of strategic advice and support in respect of case management and workflow as well as for the direction of Legal Services.

The Board also has five regional offices in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto and Vancouver, with a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed by labour relations professionals and case management teams. Each regional office is headed by a regional director, who reports to the Executive Director in Ottawa.

C. To Contact the Board

Toll-free: 1-800-575-9696
TTY: 1-800-855-0511
E-mail: info@cirb-ccri.gc.ca
Web site: www.cirb-ccri.gc.ca

Further information on how to contact the regional offices can be found at www.cirb-ccri.gc.ca/contact/index_e.html.

BUDGET DES DÉPENSES

Conseil canadien des relations industrielles

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2002

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement
Document pilote

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2002

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/19-2002
ISBN : 0-660-62081-2

Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et aux Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'engage à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et aux Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les impacts et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi rattacher le rendement aux engagements antérieurs, tout en soulignant les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et des Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le Site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp

Les observations ou les questions peuvent être adressées à l'organisme suivant :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

OU à l'adresse Web suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma-mrr

Conseil canadien des relations industrielles
Rapport sur le rendement

pour la période se terminant
le 31 mars 2002

Approuvé par: _____

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du travail

Table des matières

Partie I. Message du président 1

Partie II. Contexte stratégique 3
A. Contexte et historique 3
B. Ressources utilisées 5
C. Climat actuel 7
D. Volume et complexité des affaires 8
E. Rendement du CCRI 12
1. Temps de traitement 12
2. Processus décisionnel 12
F. Résultats atteints 14
D. Défis 15

Annexe A. Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires 17
A. Aperçu du rendement financier 17
B. Tableaux financiers sommaires 17

Annexe B. Décisions caractéristiques du Conseil et contrôle judiciaire 21
A. Décisions caractéristiques du Conseil 21
B. Contrôle judiciaire 27

Annexe C. Aperçu du Conseil 33
A. Mandat, rôle et responsabilités 33
B. Organisation du Conseil 34
C. Pour communiquer avec le Conseil 35

Partie I. Message du président

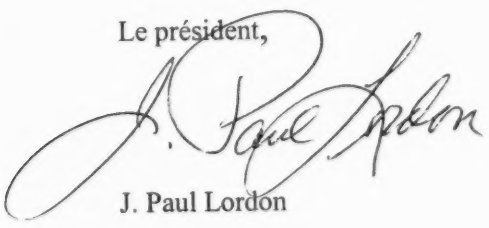
Je suis heureux de présenter le quatrième rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pour la période se terminant le 31 mars 2002.

Au cours de l'exercice 2001-2002, les services du CCRI ont continué d'être fort en demande, une tendance qui ne s'est pas démentie depuis la création du CCRI en janvier 1999. Cette situation a entraîné une augmentation considérable de la charge de travail et de la jurisprudence du Conseil, cette dernière ayant presque doublé au cours de cette période. En outre, en raison de l'extrême dynamisme qui caractérise actuellement le climat des relations de travail au Canada, les membres du Conseil doivent non seulement traiter un nombre d'affaires plus élevé, mais doivent aussi faire face à une augmentation marquée de la complexité des questions qu'ils sont appelés à trancher. La nécessité de relever ce double défi continue d'avoir une incidence considérable sur les calendriers et la charge de travail du Conseil.

Le CCRI a été mieux en mesure de faire face à l'accroissement de sa charge de travail depuis que le Conseil du Trésor lui a accordé, au cours de l'exercice écoulé, les ressources nécessaires pour apporter les changements opérationnels et technologiques jugés nécessaires. Ces nouvelles ressources ont permis au Conseil d'entreprendre des démarches pour améliorer ses systèmes de gestion des affaires et des dossiers. Elles lui ont aussi permis d'accroître quelque peu ses effectifs, et plus particulièrement de doter des postes d'agent de «première ligne» ayant pour fonctions de mener des enquêtes et de traiter les dossiers et d'offrir d'autres modes de règlement des différends à la clientèle du Conseil. Le CCRI continue d'encourager les parties, dans la mesure du possible, à régler conjointement les différends qui les opposent et réussit actuellement à régler les deux tiers des plaintes reçues sans tenir d'audience publique.

J'ai la certitude que les expériences vécues au cours de l'exercice écoulé de même que le recensement des défis actuels et futurs constituent des atouts pour le Conseil et qu'ils lui permettront de continuer à répondre à la demande accrue de services de façon rapide et efficace.

Le président,



J. Paul Lordon

Partie II. Contexte stratégique

A. Contexte et historique

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail*, Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. Il a été établi en janvier 1999 à la suite de modifications apportées à la Partie I du *Code canadien du travail*. À cette époque, la ministre fédérale du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, avait déclaré que le Conseil canadien des relations industrielles «... s'avérera[it] un atout tant pour les syndicats que pour les employeurs dans le secteur du travail de compétence fédérale».

Le CCRI exerce ses pouvoirs dans toutes les provinces et tous les territoires à l'égard des entreprises fédérales exerçant leurs activités dans les secteurs suivants:

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par pipeline ou par traversier
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest, y compris celles qui relèveraient normalement de la compétence provinciale
- les entreprises des Premières Nations dans les réserves
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada Limitée)

Cette compétence s'exerce sur quelque 700 000 employés et leurs employeurs et englobe les entreprises qui ont un impact économique, social et culturel énorme sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI, et posent des défis particuliers au Conseil.

Le Conseil s'est fixé une série d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat:

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les méthodes appropriées de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- s'acquitter de ses responsabilités de façon rapide, juste et uniforme;
- consulter ses clients au sujet de son rendement et de l'élaboration de son *Règlement* et de ses politiques et pratiques;
- mieux faire comprendre son rôle, ses processus et sa jurisprudence;

- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux.

B. Ressources utilisées

Résultat stratégique	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources (000)	(%)
• relations du travail efficaces dans toutes les entreprises relevant de la compétence du Parlement du Canada	• des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	• services de réception et d'enquête • activités de gestion des affaires • délibérations du Conseil, audiences publiques et réunions à huis clos • production, traduction et diffusion des décisions du Conseil • services juridiques et de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des recours devant les tribunaux • services de gestion de l'information et élaboration de méthodes visant à rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins coûteuses	**7 762,6**	**68**
	• le règlement des demandes et des plaintes par l'application d'autres modes de règlement des différends	• services de règlement des différends	**1 472,0**	**13**
	• un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	• publication et diffusion des *Motifs de décision*, bulletins, circulaires d'information et avis de pratique • consultations directes avec les clients • réponse aux demandes de renseignements spéciales reçues du grand public • centre d'information sur les relations du travail et le droit administratif accessible au public • amélioration du site Web du CCRI • exposés des membres et du personnel du Conseil devant des personnes faisant partie du milieu des relations du travail • consultations avec la clientèle, publications et diffusion du *Règlement* et des avis de pratique	**1 387,9**	**12**
			10 622,5	**93**

Nota:

- Les Services financiers, administratifs et des ressources humaines représentent 7 % des principaux engagements en matière de résultats.
- Des tableaux financiers sont disponibles à l'annexe A.

C. Climat actuel

Le climat des relations de travail au Canada s'est transformé de manière radicale et rapide au cours des dernières années. L'intensification de la concurrence résultant de la mondialisation des marchés, des changements technologiques, de la volatilité des économies nationale et internationale et le nombre croissant de fusions d'entreprises sont tous des facteurs qui ont eu une incidence sur les employeurs et les employés canadiens. Les relations de travail dans les secteurs relevant de la compétence fédérale ont été particulièrement touchées, surtout dans les domaines du transport aérien, routier et ferroviaire, des télécommunications et de la radiodiffusion.

En conséquence, le CCRI est de plus en plus sollicité par les parties pour intervenir dans des différends complexes nécessitant bien souvent une décision rapide qui a une incidence non seulement sur les parties en cause, mais aussi sur le bien-être socio-économique général d'un grand nombre d'entreprises et de citoyens canadiens. Au cours de l'année écoulée, le CCRI s'est penché notamment sur les questions suivantes:

- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective, l'établissement de relations patronales-syndicales harmonieuses, et l'encouragement du règlement constructif des différends;

- l'assurance que les négociations collectives entre les employeurs et les syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;

- la protection du droit des employés d'être traités de manière juste par leur syndicat et leur employeur;

- la détermination des niveaux de services à maintenir durant un arrêt de travail pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité du public canadien dans des aéroports, des entreprises de production d'énergie atomique et de navigation aérienne;

- le soutien aux entreprises et aux syndicats pour régler les conflits de travail résultant de fusions et de prises de contrôle d'entreprises — et notamment la détermination des droits de représentation et l'intégration des conventions collectives et des droits d'ancienneté — dans les secteurs du transport aérien et des télécommunications;

- l'interruption rapide des grèves et des lock-out illégaux.

Il n'est pas toujours chose facile pour le Conseil de s'acquitter de ces responsabilités. La complexité et l'importance des différends qui opposent les employeurs et les syndicats des secteurs relevant de la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un éventail de connaissances et de compétences en relations du travail et en droit administratif, souvent dans des contextes variés et très techniques. L'engagement qu'a pris le Conseil de favoriser, dans la mesure du possible, le règlement des différends par les parties elles-mêmes — ainsi que les demandes des parties pour que le Conseil intervienne comme

médiateur dans de nombreux différends — oblige les membres et le personnel du Conseil à maintenir un niveau de compétence élevé dans le domaine d'autres modes de règlement des différends, en plus de mettre les ressources du Conseil à rude épreuve. Dès lors, le Conseil a consacré une grande partie de ses énergies à accroître ses compétences et à augmenter ses niveaux de ressources pour répondre aux besoins de sa clientèle.

D. Volume et complexité des affaires

Depuis sa création le 1er janvier 1999, le Conseil a vu sa charge de travail augmenter de manière continue par rapport à celle qui était la norme du temps de l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Après une première augmentation substantielle, la charge de travail du Conseil est demeurée relativement constante au cours des trois derniers exercices, dépassant de quelque 40 % celle de l'ancien CCRT. Le tableau suivant fournit des indications sur le nombre d'affaires dont le CCRI a été saisi.

Figure I a) – Charge de travail

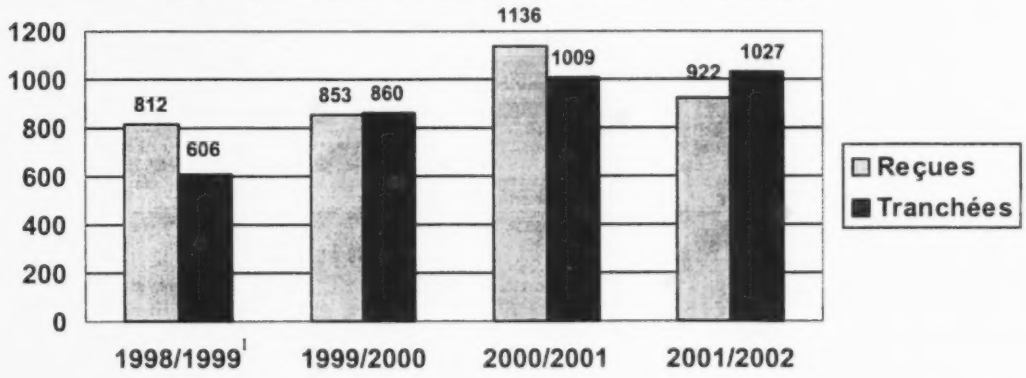
Nombre total de dossiers – Accréditations, plaintes et autres[1]				
	1998-1999[2]	**1999-2000**	**2000-2001**	**2001-2002**
En main	474	680	673	800
Reçues/rouvertes	812	853	1136	922
Nbre total de dossiers	1286	1533	1809	1722
Accueillies	194	280	275	292
Rejetées	136	209	263	243
Retirées/réglées	276	371	471	492
Nbre total d'affaires tranchées	606	860	1009	1027
En instance	680	673	800	695

[1] Représente le nombre de questions soumises (en fonction des articles du *Code canadien du travail*), et non pas nécessairement le nombre d'affaires.

[2] Le CCRI a été créé le 1er janvier 1999. Les données antérieures à cette date ont été consignées par l'ancien Conseil canadien des relations du travail. Depuis la transition, toutes les affaires en instance de l'ancien Conseil ont été réglées.

Si le nombre d'affaires reçues par le Conseil a augmenté de 39,2 % depuis le 1er janvier 1999, le nombre d'affaires tranchées chaque année a pour sa part augmenté de 63,7 %.

Figure I b) – Nombre total d'affaires reçues et tranchées



[1] Le CCRI a été créé le 1er janvier 1999; avant cette date, son prédécesseur était le CCRT.

Indépendamment de l'augmentation de la charge de travail, la complexité des questions à trancher dans un grand nombre d'affaires s'est elle aussi considérablement accrue. En outre, un grand nombre de demandes présentées au Conseil sont fondées simultanément sur plusieurs dispositions du *Code canadien du travail,* ce qui accroît la complexité du dossier. Ainsi, les demandes de révision de la structure des unités de négociation s'accompagnent fréquemment de demandes de déclaration d'employeur unique et de déclaration de vente d'entreprise. Cette situation est en partie attribuable aux modifications apportées au *Code canadien du travail* en 1999 qui ont conféré au Conseil des pouvoirs plus étendus lorsqu'il doit traiter un large éventail de questions de relations de travail dans ces circonstances.

Le tableau qui suit montre bien l'incidence de ce courant sur le nombre total de jours d'audience qu'ont nécessité ces divers types d'affaires.

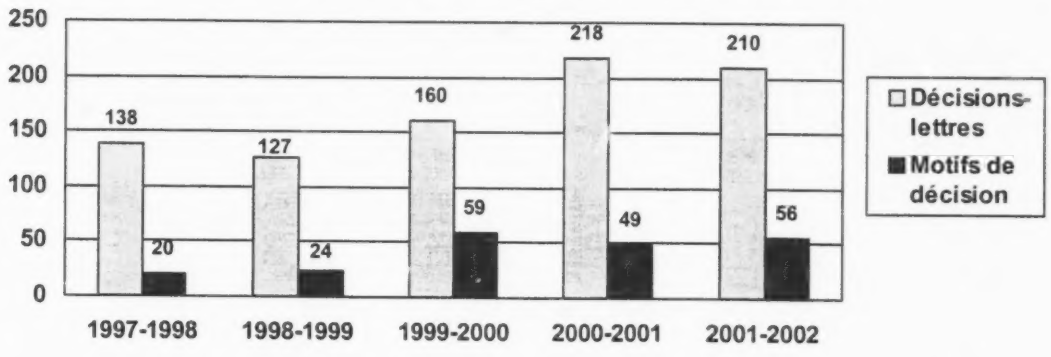
Figure II a) – Nombre total de jours d'audience

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Révision de la structure des unités de négociation[1]	-	-	33	40	135
Vente d'entreprise	8	23	37	40	71

[1] La disposition relative à la révision de la structure des unités de négociation (article 18.1) été ajoutée au *Code* en 1999; antérieurement, les demandes du genre entraient dans la catégorie des révisions (article 18) et n'étaient pas consignées séparément.

Ces courants et cette évolution sont également à l'origine d'une augmentation importante du nombre de décisions écrites du Conseil. Ces décisions servent à régler les différends complexes et à donner des précisions sur la manière dont le *Code*, y compris les nouvelles dispositions, s'appliqueront à l'avenir[1]. Il s'ensuit que la jurisprudence du Conseil a presque doublé de volume.

Figure II b) – Nombre total de décisions selon le type d'affaires



Les affaires caractéristiques décrites ci-après illustrent bien la complexité des questions qui ont nécessité des efforts concertés de médiation et de prise de décision de la part du Conseil, dont la rédaction de décisions détaillées souvent très volumineuses:

[1] Le Conseil rend des *Motifs de décision* détaillés dans les affaires d'importance nationale ou ayant valeur de précédent. Dans les autres affaires, des décisions-lettres plus courtes permettent d'accélérer le processus décisionnel et de communiquer plus rapidement les décisions aux parties en matière de relations de travail.

- ***Transport aérien*:** À la suite de la fusion fort médiatisée de deux transporteurs aériens nationaux, le CCRI a été saisi d'un certain nombre de demandes de déclaration d'employeur unique. À ce jour, des demandes connexes fondées sur 7 autres dispositions du *Code* se sont ajoutées à la demande initiale, mettant en cause 28 parties et 9 unités de négociation. Cette affaire a nécessité plus de 20 audiences ou conférences et plus de 30 décisions connexes.

- ***Télécommunications:*** La fusion d'une famille d'entreprises de télécommunications de l'ouest a donné lieu à une demande fondée sur six différentes dispositions du *Code*. Le dossier initial a été reçu le 1er février 1999 et n'est pas encore clos. L'affaire a pris de l'ampleur au point d'englober 23 parties et 5 unités de négociation. À ce jour, il y a eu plus de 30 audiences et réunions, ainsi que 6 décisions et 14 dossiers connexes.

- ***Banques:*** Il a fallu plus de 15 mois pour régler un dossier mettant en cause des parties du secteur des services financiers. À l'affaire initiale portant sur une négociation de mauvaise foi se sont greffées d'autres procédures fondées sur 6 dispositions connexes du *Code*, à savoir des demandes d'accréditation et de révocation de l'accréditation, des demandes d'ordonnances provisoires ainsi que des plaintes de pratique déloyale de travail. En bout de ligne, le dossier a nécessité quelque 35 audiences et réunions et a donné lieu à 4 décisions connexes.

En plus des demandes fondées sur de nombreuses dispositions du *Code* — qui accroissent la complexité de l'affaire — il y a certains types de dossiers qui exigent une décision urgente du Conseil. Ces demandes, dont le nombre ne cesse d'augmenter, nécessitent des rajustements rapides du calendrier de gestion des affaires du Conseil. Ainsi, les affaires portant sur le maintien des activités durant un arrêt de travail pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité du public ont nécessité 14 jours d'audience en 1999-2000; 25 en 2000-2001 et 42 en 2001-2002. En outre, l'ajout en 1999 d'une disposition du *Code* habilitant expressément le Conseil à rendre des ordonnances provisoires a entraîné une augmentation du nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil doit intervenir de toute urgence.

Pour aider le Conseil à régler les affaires plus rapidement, le CCRI s'est doté d'un nouveau *Règlement* au cours de l'exercice écoulé dans le but de simplifier les processus du Conseil en général et d'accélérer le traitement des affaires urgentes en particulier (voir page 14 ci-après). Ces affaires englobent notamment des demandes relatives à des grèves ou des lock-out illégaux, des plaintes de pratique déloyale de travail liées à l'utilisation de travailleurs de remplacement, des allégations de congédiement pour activités syndicales et des renvois au Conseil par la ministre du Travail concernant, entre autres choses, le maintien des activités durant un arrêt de travail illégal.

E. Rendement du CCRI

1. Temps de traitement

L'augmentation du nombre et de la complexité technique des affaires dont le Conseil est saisi a une incidence sur les temps de traitement généraux des dossiers d'affaires. (Le «temps de traitement» s'entend du temps requis pour mener un dossier à bonne fin, soit le temps consacré à l'ouverture, à l'enquête, à la médiation, à l'audience s'il y a lieu, et à la décision.) La figure III a) montre qu'il y a eu une augmentation moyenne de 12 jours du temps de traitement par rapport à la moyenne antérieure sur trois ans. Cependant, le temps requis pour régler les affaires nécessitant la tenue d'une audience a diminué dans les faits de quelque quatre semaines civiles, alors qu'il a augmenté dans le cas des affaires ne nécessitant pas d'audience. Cette situation est attribuable en partie aux efforts déployés pour régler les différends par la médiation ainsi qu'à l'augmentation du nombre et de la complexité des affaires que le Conseil peut trancher en s'appuyant sur les observations écrites des parties.

Figure III a) – Temps de traitement
(nombre moyen de jours entre la réception et la décision)

	Moyenne sur trois ans[1]	2001-2002	Différence[2]
Toutes les affaires	(216)	(228)	(+12)
avec audience	420	393	-27
sans audience	163	179	+16
Accréditations	(159)	(213)	(+54)
avec audience	438	606	+168
sans audience	133	152	+19
Plaintes de pratique déloyale de travail	(259)	(251)	(-8)
avec audience	437	417	+20
sans audience	203	200	-3

[1] La moyenne sur trois ans est calculée au moyen des données sur le rendement des exercices 1998-1999 à 2000-2001.

[2] La différence est calculée d'après la moyenne sur trois ans et le rendement du CCRI pour l'exercice 2001-2002.

2. Processus décisionnel

L'une des composantes du temps de traitement général est le temps requis pour préparer et rendre une décision à l'issue de l'enquête ou de l'audition de l'affaire. Un banc (composé du président ou d'un vice-président siégeant seul, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres dans le cas d'un banc complet) peut trancher une affaire en s'appuyant sur la preuve écrite et documentaire (c'est-à-dire les documents versés au dossier, les rapports

d'enquête, les observations écrites) ou les décisions peuvent être reportées jusqu'à ce que d'autres éléments de preuve et renseignements aient été recueillis dans le cadre d'une audience publique. La figure III b) fournit des données sur le temps de règlement applicable aux deux types de processus décisionnel[2].

Figure III b) – Processus décisionnel
(nombre moyen de jours à partir du dernier jour d'audience ou de la date à laquelle l'affaire est prête à être examinée par le Conseil jusqu'à la date de la décision)

	Moyenne sur 3 ans[1]	2001-2002	Différence[2]
Toutes les affaires			
avec audience	171	118	-53
sans audience	42	64	+22
Accréditations			
avec audience	150	210	+60
sans audience	24	41	+17
Plaintes de pratique déloyale de travail			
avec audience	143	110	-33
sans audience	58	74	+16

[1] La moyenne sur trois ans est calculée au moyen des données sur le rendement pour les exercices 1998-1999 à 2000-2001.

[2] La différence est calculée d'après la moyenne sur trois ans et le rendement du CCRI pour l'exercice 2001-2002.

Le temps de règlement de toutes les affaires entendues a considérablement diminué — de quelque deux mois — par rapport à la moyenne sur trois ans. Il convient d'attirer l'attention sur le fait que cet indicateur a aussi connu une amélioration sensible en 2000-2001 par rapport à la moyenne antérieure sur quatre ans. Ces changements indiquent que le Conseil a répondu à l'augmentation de la charge de travail par une amélioration de sa productivité et de son rendement. Cependant, l'expérience des quelques dernières années — et les progrès réalisés sur le plan du rendement — indiquent que pour que le Conseil puisse maintenir son niveau actuel de rendement, l'effectif des membres doit être complet.

---

[2] Le Conseil calcule le temps de règlement des affaires tranchées avec audience publique à partir de la date à laquelle il prend sa décision en délibéré (qui coïncide habituellement avec la date de la dernière journée d'audience) jusqu'à la date à laquelle la décision est communiquée aux parties. Lorsque les affaires sont tranchées sans audience publique, le temps de règlement est calculé à partir de la date à laquelle l'affaire est reputée être «prête» à être examinée par le Conseil jusqu'à la date à laquelle la décision définitive est rendue.

Le temps requis pour trancher toutes les affaires n'ayant pas nécessité d'audience a augmenté de plus de trois semaines. Cette situation est directement attribuable à l'augmentation substantielle du nombre de demandes d'accréditation tranchées avec et sans audience (les accréditations constituent le gros des affaires tranchées sans audience comprises dans l'indicateur relatif à toutes les affaires). Comme pour le temps de traitement des demandes d'accréditation, l'augmentation du temps de règlement est elle aussi attribuable à la complexité des demandes d'accréditation présentées au Conseil depuis la mise à jour du *Code* en 1999, et faisant intervenir des questions comme la vente d'entreprise et la révision de la structure des unités de négociation. Ces questions sont souvent regroupées avec une demande d'accréditation, ce qui explique l'augmentation du temps requis pour traiter le dossier.

En ce qui concerne les pratiques déloyales de travail, le temps de règlement applicable aux affaires tranchées avec audience a encore diminué considérablement — d'un peu plus d'un mois. Par ailleurs, le délai applicable aux plaintes réglées sans audience a augmenté d'un peu plus de deux semaines; cette situation est probablement attribuable à l'augmentation générale du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail reçues ainsi qu'à la propension à régler ce genre d'affaires sans tenir d'audience.

F. Résultats atteints

L'unique résultat stratégique du Conseil est de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toutes les entreprises relevant de la compétence fédérale. Le Conseil interprète et applique le *Code* de façon à soutenir et à favoriser la libre négociation collective et le règlement constructif des différends, de manière efficace, juste et rapide.

Les projets suivants ont été réalisés au cours de l'exercice écoulé afin d'atteindre ce résultat stratégique:

- Le CCRI a rendu quelque 260 décisions écrites, fournissant avis et jurisprudence non seulement aux parties en cause dans les affaires particulières sur lesquelles il s'est penché, mais aussi à la collectivité générale des relations du travail. (On trouvera ci-après, aux pages 21-26, un résumé de certaines des décisions clés rendues par le CCRI en 2001-2002.)

- Aussi, le CCRI a continué d'offrir des services de médiation et d'autres modes de règlement des différends de façon accrue aux employeurs, syndicats et employés, ce qui a permis de régler presque les deux tiers des plaintes adressées au Conseil sans tenir d'audience ou rendre de décision écrite.

- Le CCRI s'est doté d'un nouveau *Règlement* le 5 décembre 2001 afin de simplifier les procédures du Conseil, de faciliter et d'accélérer l'échange de documents ainsi que le traitement des demandes et le déroulement des audiences. Le *Règlement* est

l'aboutissement d'une série de consultations menées auprès de la collectivité des relations du travail et de la clientèle du Conseil.

- Le CCRI a entrepris la rédaction d'avis de pratique et de circulaires d'information pour fournir des résumés clairs et concis des pratiques du Conseil à sa clientèle et au grand public.

- Le CCRI a remanié de fond en comble son site Web afin de fournir davantage d'information au sujet du Conseil – dont ses décisions – au public canadien[3].

- Les membres et le personnel du CCRI ont fait des exposés et présenté des allocutions dans le cadre de conférences et de colloques qui se sont déroulés à divers endroits au Canada. Cela a permis au Conseil de demeurer en contact et d'échanger avec ses diverses clientèles.

- En réaction à l'augmentation de sa charge de travail et aux demandes de sa clientèle, le Conseil a obtenu des ressources additionnelles qui lui ont permis de doter de nouveaux postes. En conséquence, du personnel supplémentaire a été embauché pour assurer des services d'enquête et de médiation de première ligne, pour faciliter la gestion des affaires du CCRI à l'administration centrale et pour fournir de l'aide pour la traduction ainsi que la production des décisions du Conseil.

- Le CCRI a aussi obtenu des ressources additionnelles du Conseil du Trésor pour améliorer ses systèmes informatiques. Cela lui a permis de mettre en œuvre le plan *Horizon 2004,* dont la réalisation est échelonnée sur une période de trois ans. Ce plan prévoit l'amélioration du système de gestion des affaires, la mise en place d'un système de gestion intégrée des documents et de l'information, l'installation de systèmes de vidéo-conférence et d'un intranet, l'accès sûr à distance aux bases de données du CCRI pour les membres et le personnel du Conseil, et la réalisation d'une étude sur le dépôt électronique des demandes et des documents. Ces projets amélioreront sensiblement l'efficience des activités du CCRI et sa capacité de s'acquitter du mandat du programme «Gouvernement en direct».

G. Défis

Ainsi qu'il a été démontré précédemment, les services du Conseil sont et continueront, selon toute vraisemblance, d'être très en demande. Étant donné que le Conseil du Trésor a accordé des ressources opérationnelles additionnelles et qu'il a approuvé les améliorations technologiques, le CCRI a été en mesure de doter des postes clés et de poursuivre l'amélioration de ses systèmes de gestion des affaires et des dossiers. Dans l'ensemble, ces changements ont permis au Conseil d'accroître son rendement pour faire face à l'augmentation de sa charge de travail. Il lui faut désormais s'employer à maintenir les

[3] http://www.cirb-ccri.gc.ca

niveaux de compétence et de connaissance du personnel pour tenir compte des mutations complexes et rapides qui se produisent dans les secteurs relevant de la compétence fédérale ainsi que dans le domaine du règlement des différends à proprement dit. Le CCRI devra aussi s'assurer que ses nouveaux systèmes informatiques sont bien conçus et qu'ils sont mis en œuvre de manière à répondre aux besoins du Conseil et de sa clientèle.

Toutefois, de tous les défis que le Conseil doit relever, c'est probablement ceux qui ont un rapport avec sa capacité décisionnelle qui revêtent le plus d'importance. Comme il a été précisé précédemment, les membres du Conseil font face à une augmentation du nombre et de la complexité des affaires. Dans bien des cas, les décisions rendues par le Conseil peuvent avoir une incidence déterminante sur l'orientation des entreprises du secteur en cause et sur les conditions de travail et les droits des employés et de leurs syndicats, ou même sur le grand public. Ces affaires complexes nécessitent souvent de nombreux jours d'audience ou l'examen d'un nombre considérable de documents et d'observations; les décisions qui sont ultérieurement rendues doivent être détaillées et elles doivent être mises à exécution de façon rapide. La nécessité de satisfaire à ces exigences a une incidence considérable sur les rôles d'audience ainsi que sur la charge de travail des membres du Conseil, qui dirigent les audiences, prennent les affaires en délibéré et rédigent les décisions. Dans un tel contexte, il faut absolument que le Conseil puisse compter sur le nombre nécessaire de membres pour atteindre ses objectifs et s'acquitter de ses responsabilités.

Annexe A. Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires

A. Aperçu du rendement financier

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, 4 060 148 $ de plus que le montant des dépenses prévues initialement. Les autorisations additionnelles visaient à payer ce qui suit:

- les augmentations de salaire des employés en raison des négociations collectives et de l'équité salariale: 418 000 $;
- les avantages sociaux rattachés aux coûts additionnels susmentionnés: 49 000 $;
- l'utilisation autorisée des produits de la disposition des biens excédentaires de la Couronne: 623 $;
- les coûts additionnels de la transition du CCRT au CCRI: 1 082 493 $;
- les coûts additionnels liés à la traduction (affaire Devinat): 240 000 $;
- les coûts additionnels liés à l'amélioration de l'infrastructure en matière de technologie de l'information: 1 878 182 $;
- un montant reporté des exercices précédents qui a été utilisé par suite de l'augmentation de la charge de travail: 391 850 $.

Les dépenses réelles représentaient 96 % des montants autorisés. Les coûts de transition ont été engagés en 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001 et en 2001-2002. Nous ne prévoyons pas engager d'autres coûts de transition en 2002-2003.

B. Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent s'appliquent au Conseil:

Tableau 1 – Sommaire des crédits approuvés
Tableau 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
Tableau 3 – Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles

Tableau 1

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)

Crédit		2001-2002		
		Dépenses prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
	Conseil canadien des relations industrielles			
10	Dépenses du Programme	7 935,0	11 945,5	**11 421,0**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 173,0	1 222,0	**1 222,0**
(L)	Disposition des biens de la Couronne		,6	
	Total	9 108,0	13 168,1	**12 643,0**

Tableau 2

Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

	2001-2002		
Secteur d'activité: administration du *Code canadien du travail*	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
ETP	97		**98**
Fonctionnement	9 108,0	13 168,1	**12 643,0**
Moins:			
Recettes disponibles	0	(,6)	**0**
Total des dépenses nettes	9 108,0	13 167,5	**12 643,0**
Autres recettes et dépenses **Recettes non disponibles**	(8,0)		**(1,5)**
Coût des services offerts par d'autres ministères	2 383,2	2 369,6	**2 369,6**
Coût net du Conseil	11 483,2	15 537,1	**15 011,1**

Tableau 3

Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

Administration du *Code canadien du travail*	Dépenses réelles 1999-2000	Dépenses réelles 2000-2001	2001-2002 Dépenses prévues	2001-2002 Autorisations totales	2001-2002 Dépenses réelles
Conseil canadien des relations industrielles	10 360,3	11 143,0	9 108,0	13 168,1	12 643,0

Annexe B. Décisions caractéristiques du Conseil et contrôle judiciaire

A. Décisions caractéristiques du Conseil

Énergie atomique du Canada Limitée [2001], CCRI n° 122

Énergie atomique du Canada Limitée (EACL) a présenté, contre le Groupe des employés professionnels de Chalk River, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (GEPCR), les Chalk River Technicians and Technologists (CRTT), et les Chalk River Nuclear Process Operators, Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1000 (PWU), une demande visant à ce que le Conseil détermine si la production d'isotopes médicaux est nécessaire pour prévenir «*des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public*», conformément au paragraphe 87.4(1) du *Code*. Après avoir effectué un examen exhaustif des questions de production, d'approvisionnement, de distribution et d'utilisation des isotopes médicaux, ainsi que de l'importance de la médecine nucléaire pour les soins de santé au Canada, le Conseil a déterminé qu'une grève ou un lock-out entraînerait un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, et il a donné aux parties l'occasion de s'entendre sur le niveau de production qui devait être maintenu.

Le Conseil est arrivé à la conclusion que les urgences médicales sont une réalité quotidienne. Une pénurie d'isotopes médicaux survient dans les 66 heures du début d'une grève. À la fin du dixième jour, la médecine nucléaire doit interrompre toutes ses activités. Il s'effectue 65,000 actes de médecine nucléaire par jour dans le monde, et 30 % de ces actes constituent des urgences médicales. De même, la non-disponibilité des actes non urgents en médecine nucléaire pose elle aussi des risques sous la forme de troubles non diagnostiqués, de traitements médicaux de remplacement et de reports d'actes médicaux. Ces circonstances exigent bien plus que de la simple prudence pour protéger le public contre des dommages potentiels, car il est certain que le public aura besoin d'actes de médecine nucléaire et qu'il courra un risque si ces services médicaux lui sont retirés. Faute d'avoir accès aux services pour lesquels le molybdène est indispensable, les membres du public se retrouveraient dans une situation très difficile parce que la capacité de relève n'est ni facilement ni rapidement disponible. Les patients en souffriront presque immédiatement parce que, par mesure de précaution, les traitements seront devancés ou reportés pour qu'on puisse s'occuper des patients les plus aigus avec les produits disponibles. Rien ne justifie la conclusion que le mot «imminent» s'entend d'une période artificielle de quelques heures seulement. Le Conseil conclut que, non seulement le risque ne doit pas incommoder le public, mais il n'est pas nécessaire qu'il se manifeste dans un très bref délai.

Une demande de contrôle judiciaire de cette décision est en instance devant la Cour d'appel fédérale (A-406-01).

Mireille Desrosiers (2001), décision du CCRI nº 124, non encore rapportée

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales, une association qui vise à promouvoir l'harmonie interraciale dans les sociétés canadienne et québécoise, a présenté une demande d'intervention dans le cadre d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée par une personne de minorités visibles à l'endroit de son syndicat. Le Conseil juge que l'association n'a pas un intérêt suffisant selon les critères établis par la jurisprudence. Aucune loi particulière ne lui permet de représenter en justice la plaignante. L'association ne peut être directement concernée par la décision puisque cette décision aura un impact principalement pour la plaignante et pour le syndicat. L'association n'a aucune compétence ni expertise particulière qui lui permettrait d'assister le Conseil dans son interprétation du *Code*. Le Conseil voit difficilement comment l'intervention contribuerait à la réalisation des objectifs du *Code*. Toutefois, le Conseil a une grande marge de manœuvre en ce qui a trait à l'admissibilité de la preuve. Afin d'éviter le refus d'observations pouvant possiblement être pertinentes, le Conseil décide d'entendre les observations de l'association selon certaines conditions. La demande d'intervention est accordée sous conditions.

St. John's Shipping Association Limited et autre (2001), décision du CCRI nº 126, non encore rapportée

Le Longshoremen's Protective Union, section locale 1953 de l'Association internationale des débardeurs (AID), a présenté une demande d'accréditation géographique. En dépit du fait qu'elle ne détenait pas d'accréditation géographique, l'AID exerçait ses activités dans le port de St. John's depuis des années. L'incident qui est à l'origine de la demande met en cause le déchargement du matériel utilisé pour l'exploitation pétrolière en mer par des employés qui ne sont pas membres de l'AID.

Avant d'accorder l'accréditation, le Conseil s'est penché sur les diverses approches contradictoires qui ont été utilisées par le passé pour définir les conditions qui doivent être remplies pour qu'il accueille une demande de cette nature. Le Conseil a déclaré que, même lorsqu'il existe des «raisons pressantes» ou une «raison valide» d'accorder l'accréditation, qui sont les critères utilisés dans les décisions antérieures du Conseil, celui-ci s'abstiendra d'exercer son pouvoir discrétionnaire s'il n'est pas convaincu qu'une accréditation géographique sera garante de la paix industrielle compte tenu des faits de chaque affaire. La seule opposition à la demande est venue d'une entreprise qui, à ce moment-là, n'avait pas encore d'installations dans le port de St. John's et ne comptait s'y établir que si les coûts de main-d'œuvre lui semblaient suffisamment concurrentiels. Le Conseil a déclaré que la question des taux concurrentiels ne figurait pas au nombre des éléments qu'il doit prendre en considération pour statuer sur une demande fondée sur l'article 34, l'objet de cette disposition étant d'assurer la paix et la stabilité industrielles, d'éviter les conflits et de permettre la tenue de négociations collectives plus productives. Dans la présente affaire, le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'il était nécessaire d'accorder l'accréditation compte tenu de la probabilité d'une augmentation rapide et importante du niveau d'activité dans le port à plus ou moins brève échéance. Dans sa description de l'accréditation géographique, le Conseil a refusé de tenir compte de l'effet que l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (Accord du GATT) et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA)

auraient sur la demande, qui visait à exclure les bateaux de pêche canadiens de la description de l'ordonnance d'accréditation géographique. Le Conseil a décidé de s'abstenir d'exclure expressément ces navires, déclarant que cela n'était pas nécessaire puisqu'il n'était pas habilité à se pencher sur les questions de relations de travail dans le domaine de la pêche; le Conseil n'a pas pour habitude de dresser la liste des activités relevant de la compétence provinciale qui ne sont pas visées par une ordonnance d'accréditation fédérale. Les questions de relations du travail relevant de la compétence d'une province sont exclues d'office, quelle que soit l'origine nationale des navires en cause.

D.H.L. International Express Limited (2001), décision du CCRI n° 129, non encore rapportée

Les Teamsters, section locale 91, ont déposé une plainte contre DHL, alléguant qu'elle avait violé l'alinéa 50b) du *Code*, qui interdit à un employeur de modifier les conditions d'emploi en cours de négociations collectives. Le Conseil en est arrivé à la conclusion que l'employeur avait effectivement enfreint le *Code* et qu'il s'était ingéré dans la représentation des employés par le syndicat en attribuant à des sous-traitants et à des employés d'agence, contrairement aux pratiques qui étaient en place au moment du dépôt de la demande d'accréditation, les tâches dont étaient assortis les postes composant l'unité de négociation encore disponibles au moment de l'accréditation. Le Conseil a conclu également à l'existence d'un sentiment antisyndical.

Pour remédier aux conséquences préjudiciables des actes de DHL qui, d'après le Conseil, ont miné la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation, le Conseil a ordonné à DHL d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au syndicat pour régler toutes les questions en litige et conclure ainsi la première convention collective entre les parties.

Une demande de contrôle judiciaire de cette décision a été instituée par l'employeur (A-592-01), mais a subséquemment été abandonnée. La décision a été confirmée après réexamen (décision n° 159).

Mackie Moving Systems Corporation (2002), décision du CCRI n° 156, non encore rapportée

La section locale 938 des Teamsters a présenté au Conseil une demande en vertu de l'article 24 du *Code*. L'employeur, Mackie, est une entreprise de transport routier. Le syndicat sollicitait l'accréditation de tous les employés de Mackie, y compris les chauffeurs des camions appartenant à l'entreprise, les propriétaires-exploitants qui possèdent et conduisent leurs propres camions, les chauffeurs des camions appartenant aux propriétaires-exploitants (dont certains conduisent des camions à plein temps pour Mackie) et les chauffeurs embauchés par l'entremise d'une agence de placement.

On a soutenu que les chauffeurs embauchés par l'entremise d'une agence de placement étaient des employés de cette agence plutôt que des employés de Mackie. Le Conseil a donc été appelé à déterminer qui, de Mackie ou de l'agence, était l'employeur de ces chauffeurs. Le Conseil a déclaré que, aux fins de déterminer qui est l'employeur, il est essentiel d'établir qui dirige et contrôle fondamentalement les employés et que ce critère doit être appliqué en examinant la question de manière globale et équilibrée en tenant compte de tous les facteurs

pertinents. Après avoir déterminé notamment qui payait les salaires et les avantages, qui contrôlait l'accès à l'emploi, qui établissait les conditions de travail, qui contrôlait l'exécution du travail, et après avoir tenu compte d'autres facteurs pertinents comme le niveau d'identification des employés concernés à l'entreprise, leur degré d'intégration dans l'entreprise et le caractère permanent ou temporaire de leur emploi, le Conseil en est arrivé à la conclusion que c'est Mackie qui exerçait le contrôle fondamental sur les chauffeurs d'agence et qui était donc leur employeur.

L'inclusion des propriétaires-exploitants et des chauffeurs des camions appartenant aux propriétaires-exploitants dans l'unité de négociation a été remise en cause au motif que les chauffeurs concernés étaient des entrepreneurs indépendants ou étaient des employés des entrepreneurs indépendants. L'employeur et un certain nombre de propriétaires-exploitants intervenants ont soutenu qu'il n'existait pas de relation de dépendance économique entre les propriétaires-exploitants et Mackie et qu'ils ne pouvaient dès lors pas être considérés comme des entrepreneurs dépendants en vertu du *Code*. Le Conseil a attiré l'attention sur le fait que, suivant la définition d'entrepreneur dépendant énoncée à l'article 3 du *Code,* il n'est pas nécessaire de faire preuve de l'existence d'une relation de dépendance économique; il est plutôt tenu pour acquis qu'il existe une telle relation lorsque tous les critères établis dans la loi sont présents. Dans le cadre de l'examen de la relation qui existe entre Mackie et les propriétaires-exploitants, il a été déterminé que certains des propriétaires-exploitants qui ne satisfaisaient pas aux critères énoncés dans le *Code* et qui tiraient une grande partie de leur revenu d'autres entreprises que celle de Mackie n'avaient pas de communauté d'intérêts avec les autres chauffeurs de Mackie, et ils ont été exclus de l'unité de négociation.

Transport F. Boisvert et/ou Transport Maybois Inc. [2002], CCRI nº 157

Le Conseil a été saisi de deux demandes d'accréditation concernant les employés de Transport F. Boisvert Inc. et de Transport Maybois Inc. Après avoir déclaré que les deux employeurs constituaient un employeur unique, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin pour déterminer lequel des deux syndicats, le Syndicat national du transport routier – CSN, ou les Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (Teamsters), représenterait l'unité de négociation. Un scrutin de représentation a été tenu. Sur les 60 membres de l'unité de négociation, 48 personnes ont voté. Vingt-quatre d'entre elles ont voté en faveur de la CSN tandis que 19 personnes ont voté pour les Teamsters. Quatre personnes n'ont voté pour aucun syndicat et un vote a été annulé.

L'article 31 du *Code* prévoit la tenue des votes de représentation ainsi que l'obligation du Conseil de déterminer le résultat du scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé. La question qui se pose est de savoir si le bulletin nul doit être pris en compte dans le calcul du nombre total de votes. Si l'on tient compte du bulletin nul, la CSN n'a pas obtenu la majorité requise des votes, n'obtenant que 24 des 48 votes, et un second scrutin de représentation est nécessaire. Cependant, si le bulletin nul n'est pas considéré, la CSN aurait donc obtenu la majorité requise, soit 24 des 47 votes, lors du premier scrutin, ce qui lui permettrait d'être accréditée pour représenter l'unité de négociation. Cette question n'a jamais été tranchée par le Conseil ou son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail.

Le Conseil a analysé la jurisprudence des commissions des relations de travail de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta ainsi que les origines de l'article 31 du *Code*, avant d'en arriver à la conclusion qu'un bulletin nul ne doit pas être pris en compte pour calculer l'appui de la majorité ou pour déterminer si au moins 35 % des personnes ayant droit de vote ont voté. Sinon, l'employé qui n'exprime aucune opinion influerait sur le résultat du scrutin puisque le bulletin de vote nul désavantagerait le syndicat.

Nav Canada (2002), décision du CCRI n° 168, non encore rapportée

Nav Canada, la société chargée du fonctionnement des services de navigation aérienne pour l'espace aérien canadien, a présenté une demande conformément au paragraphe 87.4(4) du *Code* pour le maintien des services des contrôleurs de la circulation aérienne opérationnels. Nav Canada a fait valoir que toute réduction de leurs services entraînerait un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public puisque seuls les contrôleurs de la circulation aérienne faisant partie de l'unité de négociation peuvent effectuer le contrôle du trafic aérien dans l'espace aérien du Canada et l'espace aérien délégué.

Le Conseil a été appelé à déterminer dans quelle mesure, le cas échéant, les employés compris dans l'unité de négociation devaient continuer de fournir les services en question. Pour en arriver à une décision, le Conseil a d'abord fait d'importantes affirmations au sujet de l'application et de l'interprétation du paragraphe 87.4(4). Il en est arrivé à la conclusion que la notion de «public» ne devait pas être restreinte, que les formules du *Code* et les normes fixées par celui-ci constituent la norme de base à appliquer, et que, pour déterminer le niveau de services qu'il faut maintenir, le Conseil devait respecter les normes de sécurité établies dans le secteur. Le Conseil a fait remarquer que toute restriction apportée au droit de grève devait respecter l'importance que ce droit revêt au regard du *Code*, la liberté de négocier collectivement étant gravement compromise si les employés ne peuvent pas exercer leur droit de grève pour faire contrepoids à la puissance économique de l'employeur. Toute restriction imposée au droit de grève doit être cantonnée dans les limites de ce qui est strictement nécessaire pour protéger en toute prudence la santé ou la sécurité du public. De plus, c'est à la fois l'employeur et le syndicat qui sont tenus de maintenir la prestation de services et le fonctionnement des installations. C'est une obligation qui leur incombe à tous les deux. Le Conseil a confirmé qu'il n'est pas nécessaire que le risque soit immédiat. Il suffit que les services ou les installations en question soient nécessaires pour prévenir un danger imminent et grave. C'est le risque qui doit être prévenu, et non pas l'incident lui-même. Enfin, le Conseil a déterminé que, s'il est possible d'interrompre partiellement ou entièrement les services sans créer un risque imminent et grave pour la santé ou la sécurité du public, la disposition en question ne s'y oppose aucunement.

Dans le cas des contrôleurs de la circulation aérienne, le Conseil a conclu que les services en question sont des services dont la fonction essentielle est d'assurer la sécurité du public, et que leur interruption ou leur non-existence entraînerait très rapidement un risque grave pour la sécurité du public. Le Conseil a conclu également que, si les services liés aux vols effectués dans l'espace aérien de l'Atlantique Nord et de l'Amérique du Nord et aux vols internationaux, y compris les survols, ne doivent pas être réduits, et que les vols réguliers effectués au Canada qui sont nécessaires à la santé des Canadiens et d'autres doivent

également être maintenus, on pourrait dans une certaine mesure réduire les vols assurant la liaison entre les principales villes du Canada, et suspendre les vols d'entraînement. Il a affirmé, en revanche, qu'aucune réduction de services ne devait avoir lieu sans qu'on procède à l'évaluation de la sécurité, et qu'une étude au préalable de tous les risques que cela peut poser soit considérée, conformément au *Règlement de l'aviation canadien*, et il a ordonné aux parties de tenter d'en arriver à une entente. Le Conseil s'est réservé le pouvoir de prescrire les mesures qu'il jugera utiles pour satisfaire aux exigences du *Code* si les parties ne peuvent s'entendre.

Société Radio-Canada (2002), décision du CCRI n° 169, non encore rapportée

Le Syndicat des communications de Radio-Canada a demandé au Conseil de rendre une ordonnance provisoire visant à faire déclarer illégal un lock-out promulgué par la Société Radio-Canada le 22 mars 2002.

Le Conseil a dû déterminer si le *Code* permettait une grève de 24 heures, si l'employeur, en empêchant les employés de retourner au travail à la fin de la période de grève de 24 heures, avait déclenché un lock-out et, dans l'affirmative, si ce lock-out était légal ou illégal dans les circonstances.

Le Conseil en est arrivé à la conclusion que la définition du terme «grève» dans le *Code* était de portée suffisamment large pour permettre une grève de brève durée, dans ce cas-ci, une grève de 24 heures. Il a conclu également qu'en ne permettant pas aux grévistes de retourner au travail à la fin de leur grève de 24 heures, l'employeur avait déclaré un lock-out au sens du *Code*. Le Conseil a conclu aussi que le lock-out déclenché par l'employeur au cours de la grève légale était un lock-out légal.

B. Contrôle judiciaire

VIA Rail Canada Inc. c. *Cairns*, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.), dossiers n[os] A-369-00, A-749-99, A-747-99, le 2 mai 2001 (C.A.F.) [Demande d'autorisation d'interjeter appel devant la C.S.C. rejetée le 6 décembre 2001]

Dans cette demande de contrôle judiciaire, la requérante, VIA (appuyée en partie par la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL), a contesté la décision rendue initialement par le Conseil relativement à une plainte de manquement à l'article 37 du *Code*. La plainte de chacun des intimés se rapportait à l'entente sur la composition des équipes (l'entente) négociée par la FIL et VIA. Les prétentions particulières avaient trait, selon la Cour, (1) au fait que les chefs de train n'étaient pas tous admissibles d'office à recevoir la formation de mécanicien; (2) à la perte d'ancienneté en raison de l'adoption d'une liste d'ancienneté «descendant» pour les chefs de train ayant reçu la formation; et (3) à l'entente selon laquelle les chefs de train pourraient avoir le droit de «retour» au Canadien National (CN) sans savoir si cette dernière acceptait ces transferts.

Ayant déterminé qu'il avait compétence pour entendre l'affaire, le Conseil a conclu que la FIL n'avait pas représenté les intérêts des chefs de train de manière objective ni n'avait protégé leur sécurité d'emploi et leurs droits d'ancienneté. Le Conseil a donc ordonné à la FIL et à VIA de reprendre les négociations sur les trois points mentionnés précédemment. Le banc de révision a confirmé la décision de la vice-présidente et a statué que le redressement accordé n'allait pas à l'encontre des principes de justice naturelle ni n'était incompatible avec les objectifs visés par le *Code*.

Dans le cadre de l'examen des décisions du Conseil, la Cour a déterminé qu'elle devait se prononcer sur la question de savoir si la décision finale portait sur une question que le Parlement avait habilité le Conseil à trancher. La Cour a examiné divers facteurs, y compris l'existence d'une clause privative très claire, à savoir l'article 22 du *Code*, qui précise que les décisions du Conseil ne sont pas susceptibles de révision, sauf s'il y a eu fraude, erreur de compétence, ou manquement aux principes de justice naturelle. La Cour doit tenir compte d'un deuxième facteur, soit l'expertise du Conseil par rapport à celle de la Cour. La Cour a fait observer que « le CCRI avait été habilité par le Parlement à administrer une structure des relations de travail très complexe axée sur la recherche de l'équilibre entre les intérêts des employeurs, des syndicats et des employés afin de maintenir la paix syndicale» (page 17; traduction). L'expertise des tribunaux judiciaires pour trancher les questions soulevées dans la plupart des conflits de travail est quant à elle plus limitée. La troisième série de facteurs dont la Cour doit tenir compte est l'objet de la loi et de la disposition pertinentes.

En ce qui concerne l'article 37, le Parlement a interdit aux syndicats d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés qu'ils représentent. Ce devoir de représentation juste n'est pas illimité. Par conséquent, compte tenu de l'objet et des objectifs du *Code*, ce devoir est circonscrit au domaine de compétence où le syndicat est le plus susceptible d'abuser de son pouvoir exclusif de négocier avec l'employeur. La Cour a conclu qu'aux fins de l'interprétation de l'article 37 le Conseil devait adopter une

optique contextuelle générale. En conséquence, la norme de contrôle applicable est celle de la décision manifestement déraisonnable.

La Cour devait déterminer si le Conseil, en statuant que l'alinéa 50b) du *Code* accordait aux chefs de train des droits prévus dans la convention collective, a interprété l'article 37 de manière si manifestement déraisonnable qu'il ne pouvait en toute logique s'appuyer sur le *Code* et la législation pertinente. Dans le cadre de son analyse, la Cour a fait siennes les observations formulées par le juge La Forest dans l'arrêt *CAIMAW, section locale 14* c. *Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983. Celui-ci a déclaré aux pages 1003 et 1004 qu'un tribunal a le droit de commettre des erreurs «pourvu qu'il n'agisse pas de façon «déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s'appuyer sur la législation pertinente et d'exiger une intervention judiciaire». Le juge La Forest a déclaré en outre que «... Les clauses privatives ... constituent des exercices permis du pouvoir du législateur et, dans la mesure où elles restreignent la portée du contrôle judiciaire dans le cadre des pouvoirs constitutionnels, la Cour devrait respecter cette restriction et s'en remettre à la décision de la Commission.»

La Cour a conclu que l'interprétation de l'article 37 retenue par le Conseil n'était pas manifestement déraisonnable. L'ordonnance du Conseil avait un lien logique avec le manquement du syndicat et ses conséquences. Le Conseil a conclu que la FIL avait manqué à son devoir de représenter les chefs de train de manière juste relativement aux trois questions particulières liées à l'entente. La Cour a conclu que le redressement ordonné par le Conseil était justifié dans le contexte. La Cour a en outre conclu que l'ordonnance du Conseil était tout à fait compatible avec l'objet du *Code*, à savoir mettre en balance le principe de la libre négociation collective et la protection des employés qui sont représentés par un agent négociateur.

Dwayne Brewer c. *Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'A.I.D.*, jugement prononcé à l'audience, A-159-00, le 30 janvier 2002 (C.A.F.)

La demande de contrôle judiciaire vise à contester l'exercice par le Conseil du pouvoir qui lui est conféré à l'article 88 des dispositions transitoires du projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)* (L.C. 1998, ch. 26).

Au mois de novembre 1998, un banc composé de trois membres du Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a tenu une audience de quatre jours sur une plainte déposée par le requérant, M. Brewer, contre l'intimée, l'Association des employeurs Halifax Incorporée, alléguant que l'intimée avait manqué à son devoir de présenter les personnes en quête d'emploi de façon juste aux termes de l'article 69 du *Code canadien du travail*. Le 1er janvier 1999, les modifications au *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C. 1985, ch. L-2, sont entrées en vigueur, de sorte que le président du Conseil a confié à une nouvelle formation de trois membres du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) la tâche de poursuivre et de terminer l'audition de la plainte. Le président a écrit aux parties au début du mois de mars 1999 pour les informer de son intention d'attribuer l'affaire à une nouvelle formation. Il a demandé aux parties désireuses de commenter sa décision de déposer des observations écrites au plus tard le 19 mars 1999. Le requérant a déposé des

observations le 20 avril 1999, un mois après le délai prescrit et sept jours seulement avant la reprise prévue de l'audience. Dès l'ouverture de l'audience, la nouvelle formation a pu entendre des observations sur la question du changement de formation, s'est réunie, puis a décidé de poursuivre l'audience. Cette nouvelle formation a entendu le reste de la preuve pendant 9 jours et, se fondant en partie sur les transcriptions des 4 premières journées d'audience, a rejeté la plainte du requérant.

La Cour a été appelée à déterminer si le président du Conseil était tenu de demander à la formation initiale du CCRT de poursuivre l'audition de l'affaire après l'entrée en vigueur des modifications apportées au *Code*. Le requérant a fait valoir que, conformément au paragraphe 88(2) des dispositions transitoires, du fait que les audiences avaient déjà été entreprises le 1er janvier 1999, le président était tenu de demander à la formation initiale de poursuivre l'audition de l'affaire, et que le changement de formation à mi-chemin de l'audition de la preuve avait donné lieu à une violation du principe de justice naturelle selon lequel celui qui entend une affaire doit statuer sur celle-ci.

La Cour a déterminé que la norme de contrôle judiciaire de la décision manifestement déraisonnable s'applique à l'interprétation de dispositions relevant de la compétence fondamentale du Conseil, et que la norme de la décision correcte s'appliquera si la question ne relève pas de cette compétence. La Cour a conclu que les dispositions transitoires prévalent sur les principes de justice naturelle de la common law, et que le paragraphe 88(2) ne fait que créer une faculté, c'est-à-dire qu'il permet au président de demander à un ancien membre du CCRT de continuer de traiter une affaire dont était saisie sa formation avant le 1er janvier 1999, mais ne l'y oblige pas.

La demande a été rejetée avec dépens.

Ronald Stuart Fabbrie c. *TSI Terminal Systems Inc.*, jugement prononcé à l'audience, A-567-00, le 26 septembre 2001 (C.A.F.)

Le requérant, Ronald Fabbrie, a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Conseil rejetant la plainte qu'il a déposée conformément au paragraphe 133(1) du *Code*.

Dans la plainte qu'il a déposée auprès du Conseil, le requérant a allégué qu'il avait été congédié contrairement à l'article 147 du *Code* parce qu'il avait exercé son droit de refuser d'accomplir un travail dangereux, en vertu de l'article 128 du *Code*. L'employeur a contesté la plainte, faisant valoir que le requérant avait été congédié en raison de son rendement sans cesse insatisfaisant. Le Conseil a conclu que, bien que le congédiement du requérant ne se soit pas inscrit dans le cadre d'un processus disciplinaire progressif, ainsi que l'employeur l'avait indiqué, ce dernier a prouvé au Conseil que le licenciement du requérant n'avait été d'aucune façon motivé par le refus de ce dernier de travailler. Le Conseil n'a tiré aucune conclusion sur l'existence ou non d'un motif valable de congédier le requérant.

À l'appui de sa demande de contrôle judiciaire, le requérant a fait valoir que le Conseil avait commis une erreur manifestement déraisonnable en prenant sa décision sans tenir compte de la preuve dont il avait été saisi.

La Cour a rejeté la demande avec dépens. Elle a confirmé que le refus du Conseil de souscrire à la position de l'employeur selon laquelle le congédiement était dû aux mauvais antécédents de travail du requérant n'était pas incompatible avec une autre conclusion du Conseil que le congédiement n'était pas dû à un refus de travailler. La Cour a conclu qu'elle n'était pas convaincue que le Conseil ne disposait d'aucun élément de preuve sur lequel il pouvait se fonder pour conclure que le congédiement du requérant n'était pas motivé par un refus de travailler de sa part, mais que la décision du Conseil n'était pas manifestement déraisonnable.

Maritime-Ontario Freight Lines Limited c. *Teamsters Local Union 938*, jugement prononcé à l'audience, A-574-00, le 29 août 2001 (C.A.F.)

Bien que la demande de contrôle judiciaire ait été finalement retirée par l'employeur alors qu'elle était en instance, elle a donné lieu à une importante ordonnance de la Cour protégeant le droit du Conseil de s'opposer à la divulgation d'une preuve d'adhésion confidentielle qu'il a en sa possession, conformément à l'article 25 du *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations industrielles* [maintenant l'article 35 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*].

L'employeur, Maritime-Ontario Freight Lines Limited, a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision du Conseil d'accréditer les Teamsters comme agent négociateur d'une unité comprenant certains de ses employés. Maritime-Ontario a soutenu notamment que le Conseil avait omis de déterminer si une majorité des employés de l'unité proposée désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur, comme il est tenu de le faire en vertu du *Code*. Au cours des contre-interrogatoires du syndicat sur l'affidavit déposé à l'appui de la demande de contrôle judiciaire, l'employeur a demandé au syndicat de produire la preuve qu'il avait présentée au Conseil pour établir qu'il avait l'appui de la majorité. Par suite du refus du syndicat d'accéder à la demande, l'employeur a présenté une requête à la Cour visant à forcer le syndicat à produire les documents en question. Dans une ordonnance datée du 1er juin 2001, la Cour d'appel fédérale a rejeté la requête de l'employeur, indiquant également que la façon appropriée d'obtenir cette preuve était d'en faire la demande au Conseil en vertu de l'article 317 des *Règles de la Cour fédérale (1998)*.

Conformément à l'ordonnance de la Cour et à l'article 317 des *Règles*, l'employeur a demandé que le Conseil lui remette la preuve d'adhésion qui avait été déposée par le syndicat. Le Conseil s'est opposé à la demande de l'employeur en vertu du paragraphe 318(2), invoquant les dispositions relatives à la confidentialité de l'article 25 du *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations industrielles* (qui était en vigueur à l'époque pertinente) ainsi que des motifs liés aux relations du travail et à l'ordre public. L'employeur a ensuite demandé à la Cour d'appel fédérale l'occasion de contester oralement le bien-fondé de l'opposition du Conseil. Sa demande en vue d'obtenir la tenue d'une audience a été accueillie dans une ordonnance datée du 12 juillet 2001, et l'audience a été tenue le 22 août 2001.

Dans une ordonnance datée du 29 août 2001, la Cour d'appel fédérale a maintenu l'opposition du Conseil à la production d'une preuve d'adhésion dont l'employeur avait fait

la demande. Dans des motifs prononcés le jour même, la Cour a déclaré que la demande de l'employeur devait être examinée eu égard à la portée de la clause privative dont bénéficie le Conseil et à l'ordre public en ce qui concerne la confidentialité des renseignements relatifs à l'adhésion en matière de relations du travail. La Cour a reconnu que l'article 25 du *Règlement* n'était pas une interdiction absolue de divulguer une preuve d'adhésion puisqu'il en prévoit la divulgation lorsque le Conseil estime que celle-ci contribuerait à la réalisation des objectifs du *Code*. Elle a cependant confirmé que les renseignements confidentiels, comme ceux dont l'employeur avait fait la demande, ne pouvaient être divulgués que dans des circonstances très rares. Le législateur a indiqué clairement à l'article 28 du *Code* qu'il appartient au Conseil de déterminer si une majorité d'employés compris dans l'unité souhaite que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur. Il ressort clairement des articles 22 et 28 du *Code* ainsi que de l'article 25 du *Règlement* qu'il appartient au Conseil de prendre une décision sur l'appui dont jouit le syndicat et que la Cour irait à l'encontre de la loi et de la pratique établie si elle prenait elle-même cette décision.

Canadian Council of Railway Operating Unions c. *Robert Adams et autres*, jugement prononcé à l'audience, A-719-00, le 13 février 2002 (C.A.F.)

Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision du Conseil selon laquelle le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (le CCSOCF ou le syndicat) a manqué à son devoir de représentation juste aux termes de l'article 37 du *Code canadien du travail* (le *Code*).

Le 22 juin 1998, le plaignant, Robert Adams (M. Adams ou le plaignant), a déposé au Conseil une plainte dans laquelle il alléguait que le CCSOCF avait manqué à son devoir de représentation juste aux termes du *Code,* et a demandé une ordonnance contraignant le syndicat à donner suite à son grief. Au mois d'août 1998, le plaignant a retiré sa plainte après avoir appris que le syndicat avait décidé de porter son grief à l'étape suivante du processus. Le 11 mars 1999, M. Adams a renouvelé sa plainte fondée sur l'article 37 lorsqu'il a de nouveau éprouvé des doutes sur la façon dont le syndicat le représentait. En dépit du fait que le syndicat s'occupait toujours de son grief, le plaignant estimait que le syndicat était insensible à sa situation et qu'il ne prenait pas ses préoccupations au sérieux. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage au mois de septembre 1999, et le plaignant a été débouté.

Le premier jour de l'audience tenue devant le Conseil, le plaignant a indiqué qu'il invoquerait également, à l'appui de sa plainte, la question de la manière dont le syndicat l'avait représenté à l'étape de l'arbitrage. Le syndicat s'est opposé, faisant valoir que M. Adams ne devait pas être autorisé à se fonder sur des événements qui s'étaient produits après le dépôt de sa plainte, plus particulièrement sans en avoir donné avis au syndicat. Le Conseil a permis que la plainte soit entendue sur le fondement des nouveaux motifs allégués. Le syndicat a demandé un ajournement pour préparer sa défense, mais le Conseil a refusé cette demande. Le Conseil a conclu que le syndicat savait ou aurait dû savoir que le plaignant avait l'intention d'invoquer les nouveaux motifs se rapportant à la conduite du syndicat à l'étape de l'arbitrage puisque ceux-ci avaient été exposés dans le rapport de l'agent enquêteur du Conseil daté du 30 décembre 1999 qui avait été transmis aux parties avant la tenue de l'audience. Le Conseil a déclaré que, si le syndicat avait l'intention

de s'opposer à ce que l'audience porte sur ces motifs additionnels, il aurait fallu qu'il en donne avis. Dans la décision qu'il a rendue le 20 octobre 2000, le Conseil a conclu en faveur du plaignant et lui a accordé une indemnisation de 5 000 $ en plus de ses dépenses et de ses frais juridiques.

Le syndicat a déposé une demande de contrôle judiciaire, alléguant que le Conseil avait outrepassé sa compétence en permettant au plaignant d'invoquer des faits qui s'étaient produits après le dépôt de sa plainte initiale, et qu'il avait outrepassé sa compétence et violé les règles de la justice naturelle en rejetant la demande d'ajournement du syndicat. Il a allégué également que la détermination du Conseil qu'il y avait eu manquement au devoir de représentation juste était manifestement déraisonnable, et que le Conseil avait outrepassé sa compétence en rendant une ordonnance remédiatrice.

Rejetant la demande du syndicat avec dépens, la Cour d'appel fédérale a conclu que le seul argument qui méritait qu'elle s'y attarde était que le Conseil avait outrepassé sa compétence en rendant une ordonnance remédiatrice. Cependant, elle en est rapidement arrivée à la conclusion que la compétence du Conseil sur cette question avait été analysée antérieurement par la Cour d'appel fédérale dans le cadre du contrôle judiciaire d'une décision du Conseil canadien des relations du travail, à savoir dans l'affaire *Association canadienne des pilotes de ligne* c. *Brian L. Eamor et autres,* [1997] A.C.F. n° 859 (QL), et que, suivant cette décision, le Conseil était compétent pour rendre l'ordonnance remédiatrice en question aux termes du paragraphe 99(2) du *Code*, et qu'elle n'était pas manifestement déraisonnable.

Annexe C. Aperçu du Conseil

A. Mandat, rôle et responsabilités

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de «la propriété et des droits civils», ce qui signifie que la négociation des conventions renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties:

Partie I – Relations du travail
Partie II – Santé et sécurité au travail
Partie III – Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés aux fins de la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, L.R. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité régis par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail, du *Code canadien du travail*.

Le Conseil canadien des relations industrielles a pour ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a établi la vision et les valeurs suivantes:

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique
- le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends
- un milieu des relations du travail impliqué et bien informé
- un *Règlement* et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, transparent, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule et aux dispositions du *Code*, où il est dit que le Parlement estime «que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada dans tous les aspects de l'exécution de son programme.

B. Organisation du Conseil

Le Conseil, doté du nombre de membres adéquat, se compose du président, de cinq vice-présidents à plein temps, de six membres à plein temps (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et de six membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs). Le Conseil a perdu les services d'un membre à plein temps et d'un membre à temps partiel au cours de 2001-2002, et le mandat de plusieurs membres est venu à échéance au cours des mois de février et mars 2002. Le mandat de trois membres à plein temps et de trois membres à temps partiel a été renouvelé; toutefois, il est nécessaire de combler les postes vacants. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil: le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans. (Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante: www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index_f.html.)

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il dirige et supervise les activités en vertu du *Code canadien du travail*, notamment en ce qui a trait à:

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi; la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;

- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la Capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif et la directrice générale, procédures de gestion des affaires, qui rendent compte directement au président. Le directeur exécutif est responsable des opérations régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines, et la directrice générale, procédures de gestion des affaires, est responsable de la prestation de conseils stratégiques et de l'appui relativement à la gestion des affaires et à l'acheminement du travail ainsi que de la direction des services juridiques.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

C. Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais:	1-800-575-9696
ATS:	1-800-855-0511
Courriel:	info@cirb-ccri.gc.ca
Site Web:	www.cirb-ccri.gc.ca

Pour communiquer avec nos bureaux régionaux, veuillez consulter l'adresse suivante: www.cirb-ccri.gc.ca/contact/index_f.html.